

令和 6 年度  
過労死等に関する実態把握のための  
労働・社会面の調査研究

調査報告書

(重点業種調査：自動車運転従事者)

令和 7 年 5 月

労働安全衛生総合研究所  
社会労働衛生研究グループ

令和 6 年度 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究  
調査報告書(重点業種調査[自動車運転従事者])

令和 7 年 5 月 31 日発行

研究班構成

高橋 正也（労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ 部長）  
加島 遼平（労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ 研究員）  
高田 琢弘（同研究所 同グループ 研究員）  
王 薈琳（同研究所 同グループ 研究員）  
佐々木 毅（同研究所 産業保健研究グループ 部長）

独立行政法人労働者健康安全機構

労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ

214-8585 川崎市多摩区長尾 6-21-1

## 目次

1 本調査の背景・目的 .....	5
2 方法 .....	2
2.1 調査の概要 .....	2
2.2 調査項目 .....	3
3 結果 .....	4
3.1 基礎統計 .....	4
3.1.1 性別・年齢、都市部の居住割合 .....	4
3.1.2 業種、従業員数、雇用人員の過不足状況 .....	5
3.1.3 就業形態、運行管理者の兼任状況、乗務車種、運行形態、在職年月数 .....	7
3.1.4 年次有給休暇の付与・取得日数 .....	9
3.1.5 実労働時間数、繁忙期の実労働時間数 .....	10
3.1.6 所定時間外労働が生じる理由 .....	11
3.1.7 夜勤等の状況 .....	12
3.1.8 不規則勤務の状況 .....	13
3.1.9 勤務間インターバル制度の有無 .....	15
3.1.10 労働時間の把握方法、労働時間の正確性についての認識 .....	15
3.1.11 ワーク・エンゲイジメント、心理的安全性、抑うつ・不安傾向(K6)、主観的健康感、主観的幸福感 .....	17
3.1.12 健康診断の実施状況、既往歴 .....	20
3.1.13 ストレスチェックの状況 .....	21
3.1.14 時間外・休日労働時間が月 80 時間超の労働者に対して実施される医師による面接指導状況 .....	22
3.1.15 睡眠時間・睡眠休息感・睡眠の質 .....	23
3.1.16 現在の満足度 .....	25
3.1.17 現在の暮らしの評価、転職希望 .....	28
3.1.18 各種業務の負担感 .....	29

3.1.19	事故の経験、事故の処遇、血圧の測定 .....	31
3.1.20	賃金体系、待機時間の給与支給における扱い、年間収入 .....	32
3.1.21	取引に関連する納得できない行為の経験 .....	34
3.1.22	上限規制の導入前後の働き方の変化の実感.....	34
3.1.23	1年前との比較(労働時間・主観的健康感).....	35
3.1.24	ハラスメントの状況、ハラスメントへの取り組み.....	37
3.2	業態とのクロス集計 .....	43
3.2.1	実労働時間数、所定時間外労働の生じる理由 .....	43
3.2.2	抑うつ・不安傾向(K6) .....	45
3.2.3	主観的幸福感.....	45
3.2.4	現在の満足度(職業生活全体) .....	46
3.2.5	主観的健康感.....	46
3.2.6	各種業務の負担感.....	47
3.2.7	人手不足感.....	49
3.2.8	取引に関連する納得できない行為の経験 .....	49
3.2.9	上限規制の導入前後の働き方の変化の実感 .....	51
3.2.10	1年前との比較(労働時間・主観的健康感).....	52
3.3	就業形態とのクロス集計 .....	54
3.3.1	実労働時間数、所定時間外労働の生じる理由 .....	54
3.3.2	抑うつ・不安傾向(K6) .....	56
3.3.3	主観的幸福感.....	57
3.3.4	現在の満足度(職業生活全体) .....	58
3.3.5	主観的健康感.....	58
3.3.6	各種業務の負担感.....	59
3.3.7	人手不足感.....	62
3.3.8	取引に関連する納得できない行為の経験 .....	63
3.3.9	上限規制の導入前後の働き方の変化の実感 .....	65
3.3.10	1年前との比較(労働時間・主観的健康感).....	66

## 1 本調査の背景・目的

個人にとって労働は生計の営みの根幹であるのみならず、社会との接点を提供し、生活を充実させて、生涯にわたって生きがいや自己実現、喜びをもたらすものである。個人が労働を通じて健康で文化的な生活を享受できるようにすることは成熟期を迎えた社会の責務であり、また、個々人の労働を結集することによって社会はより豊かなものになろう。しかし、労働には、個人を生きがいや自己実現、福祉の達成とは正反対の極地に追い込む負の作用があり、その一つが過労死である。過剰な労働が労働者を時として死に追いやることは我が国において 1980 年代後半に大きく注目され、労働と健康との観点から過労死防止のための研究や制度設計が進められてきた。しかしながら、過労死はいまだに後を絶たず、その実態は必ずしも十分に把握されているとは言えない状況であった。

こうした状況に鑑み、平成 26 年に過労死等防止対策推進法が制定され、翌年には過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下「大綱」という。）が閣議決定された。以降、過労死等の防止対策が進められるとともに、その課題を整理しながら議論され、令和 6 年 8 月には大綱が見直された。大綱では、長時間労働の削減、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策・ハラスマント対策に重点的に取り組むこととされ、そのために過労死等事案の分析や疫学研究と並んで、労働・社会分野の調査・分析を進めていること盛り込まれている。

自動車運転従業者、教職員、情報サービス業（IT 産業）、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野は、過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種であり、「重点業種等」として各業種・職種の労働者・企業を対象として調査研究が行われてきた。本年度は、自動車運転業務従事者における過重労働の実態と対策に向けた課題を明らかにすることを目的に、自動車運転業務従事者を対象とした調査を実施した。

## 2 方法

### 2.1 調査の概要

調査会社のモニターとして登録している、自動車運転従事者 1,200 人を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査を行った。割付を行い、「トラック運転者」800 人、「バス運転者」200 人、「タクシー運転者」200 人のデータが得られるまで調査を実施し、データを得た(表 2.1)。調査の趣旨・目的・個人情報の保護・回答は任意であること等を記した説明文を読み、同意が得られたモニターから回答を得た。調査期間は、令和 6 年 12 月 6 日から令和 6 年 12 月 12 日であった。

本調査結果は、調査規模や割り付けの属性が少ない点や後述の基本的な属性傾向に偏りが窺われ(若年層が多い、運行管理者が多い等)、本調査結果が運転業務従事者の状況を代表する結果となっていない可能性が示唆されている。本報告書情報を利用する際にはこの留意点を踏まえての解釈を行う必要がある。

表 2.1 調査対象者の割付と回収

	N	%
バス	200	16.7
タクシー	200	16.7
トラック	800	66.7
回答者数	1200	

## 2.2 調査項目

本年度調査で用いた調査票を付録 1 に示す。調査票は以下の質問事項から構成される。

- 1:業職種、2:性別・年齢、3:都市部居住割合、4:業種、5:事業場規模、
- 6:雇用人員の過不足状況、7:就業形態、8:運行管理者の兼任状況、
- 9:賃金体系、10:乗務車種、11:運行形態、12:在職年月数、13:実労働時間数、
- 14:前年からの労働時間の変化状況、15:繁忙期の実労働時間数、
- 16:年次有給休暇の付与・取得日数、17:所定時間外労働が生じる理由、
- 18:夜勤等の状況、19:不規則勤務の状況、20:勤務間インターバル制度の有無、
- 21:労働時間の把握方法、22:労働時間の正確性についての認識、
- 23:ワーク・エンゲイジメント、24:心理的安全性 25:抑うつ・不安傾向(K6)、
- 26:主観的健康感、27:前年からの主観的健康感の変化状況、
- 28:健康診断の実施状況、29:既往歴、30:ストレスチェックの状況、
- 31:時間外・休日労働の状況、32:睡眠時間・睡眠休息感・睡眠の質、
- 33:主観的幸福感、34:職場の満足度、35:現在の暮らしの評価、
- 36:転職希望、37:世帯の状況、38:所得の状況、39:各種業務の負担感、
- 40:事故の経験、41:事故の処遇、42:血圧の測定、
- 43:待機時間の扱い、44:取引に関連する納得できない行為の経験、
- 45:上限規制の導入前後の働き方の変化の実感、46:ハラスメント経験

### 3 結果

#### 3.1 基礎統計

##### 3.1.1 性別・年齢、都市部の居住割合

調査対象者の『性別』・『年齢』・『都市部の居住割合』を表 3.1.1.A～表 3.1.1.C に示す。令和 2 年度国勢調査より、人口密度が 1,000 人/km<sup>2</sup> を超えていた東京都・大阪府・神奈川県・埼玉県・愛知県・千葉県・福岡県を都市部と定義した。

『性別』は、「男性」が 75.1%、「女性」が 24.2%、「回答しない」が 0.8% であり、「男性」の回答割合が高かった。

『年齢』は、「30～39 歳」(26.5%)、「20～29 歳」(22.1%)、「40～49 歳」(20.7%) の順に回答割合が高く、「20～39 歳」が全体の 48.6% を占めていた。

『都市部(人口密度 1,000 人/km<sup>2</sup> 以上)』の居住割合は 49.2%、『その他(人口密度 1,000 人/km<sup>2</sup> 未満)』の居住割合は 50.8% であった。

表 3.1.1.A 調査対象者の性別

	N	%
男性	901	75.1
女性	290	24.2
回答しない	9	0.8
回答者数		1200

表 3.1.1.B 調査対象者の年齢

	N	%
20歳未満	0	0.0
20～29歳	265	22.1
30～39歳	318	26.5
40～49歳	248	20.7
50～59歳	198	16.5
60～64歳	105	8.8
65～74歳	54	4.5
75歳以上	12	1.0
(再掲) 65歳以上	66	5.5
回答者数		1200

表 3.1.1.C 都市部の居住割合

	N	%
都市部(人口密度1000人/km2以上)	591	49.2
その他(人口密度1000人/km2未満)	609	50.8
回答者数	1200	

### 3.1.2 業種、従業員数、雇用人員の過不足状況

調査対象者の働く事業場の情報である、『業種』を表 3.1.2.A に、『従業員数』を表 3.1.2.B に、『雇用人員の過不足状況』を表 3.1.2.C に示す。

『業種』は、「運輸業、郵便業」(36.7%)、「製造業」(10.9%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(8.4%)の順に回答割合が高かった。

『従業員数』は、「100 人以上」(28.0%)、「20~49 人」(21.8%)、「50~99 人」(17.1%)の順に回答割合が高く、50 人未満と 50 人以上で回答者の割合が概ね半々となっていた。

『雇用人員(人手)の過不足状況』は、「やや不足」(37.1%)、「適当」(28.6%)、「大いに不足」(15.1%)の順に回答割合が高く、「大いに不足」・「やや不足」と回答した者が全体の 52.2% を占めていた。

表 3.1.2.A 業種

	N	%
農業・林業	37	3.1
漁業	19	1.6
鉱業、採石業、砂利採取業	44	3.7
建設業	98	8.2
製造業	131	10.9
電気・ガス・熱供給・水道業	40	3.3
情報通信業	32	2.7
運輸業、郵便業	440	36.7
卸売業、小売業	69	5.8
金融業、保険業	25	2.1
不動産業、物品販賣業	38	3.2
学術研究、専門・技術サービス業	15	1.3
宿泊業、飲食サービス業	12	1.0
生活関連サービス業、娯楽業	16	1.3
教育、学習支援業	26	2.2
医療、福祉	34	2.8
複合サービス事業	23	1.9
サービス業（他に分類されないもの）	101	8.4
回答者数	1200	

表 3.1.2.B 従業員数

	N	%
1~4人	60	5.0
5~9人	93	7.8
10~19人	190	15.8
20~49人	262	21.8
50~99人	205	17.1
100人以上	336	28.0
わからない	54	4.5
回答者数	1200	

表 3.1.2.C 雇用人員の過不足状況

	N	%
大いに不足	181	15.1
やや不足	445	37.1
適当	343	28.6
やや過剰	130	10.8
大いに過剰	36	3.0
わからない、該当しない	65	5.4
回答者数	1200	

### 3.1.3 就業形態、運行管理者の兼任状況、乗務車種、運行形態、在職年月数

『就業形態』、『運行管理者の兼任状況』、『乗務車種』、『運行形態』、『在職年月数』を表 3.1.3.A～表 3.1.3.E に示す。

『就業形態』は、「正社員・正職員」(80.3%)、「契約社員・嘱託」(6.4%)、「パート・アルバイト」(2.8%)の順に回答割合が高かった。

『運行管理者の兼任状況』は、兼任者が回答者の 54.3% を占めていた。

『乗務車種』は、「普通自動車」(27.9%)、「中型自動車」(25.3%)、「大型自動車」(18.6%) の順に回答割合が高かった。

『運行形態』は、「日帰り運行中心」(59.3%)、「日帰り・長距離半々」(14.2%)、「長距離(1泊2日)」(11.5%) の順に回答割合が高かった。1泊2日以上の長距離を主な運航形態とする回答者の割合は全体の 16.9% であった。

『在職年月数』は、「3 年以上 10 年未満」(34.8%)、「10 年以上 20 年未満」(24.2%)、「20 年以上」(23.5%) の順に回答割合が高く、3 年以上と回答した者が全体の 82.4% を占めていた。

表 3.1.3.A 就業形態

	N	%
正社員・正職員	963	80.3
契約社員※1・嘱託	77	6.4
パート・アルバイト	33	2.8
臨時・日雇社員	29	2.4
労働者派遣事業所の派遣社員※2	23	1.9
会社などの役員	9	0.8
自営業主(雇い人あり)	19	1.6
自営業主(雇い人なし)	32	2.7
自家営業の手伝い	15	1.3
(再掲) 非正規雇用者	162	13.5
(再掲) 自営業者	66	5.6
回答者数	1200	

表 3.1.3.B 運行管理者の兼任状況

	N	%
はい	651	54.3
いいえ	549	45.8
回答者数	1200	

表 3.1.3.C 乗務車種

	N	%
普通自動車（軽貨物以外）	335	27.9
軽貨物自動車	119	9.9
準中型自動車	196	16.3
中型自動車	303	25.3
大型自動車	223	18.6
トレーラー	24	2.0
回答者数	1200	

表 3.1.3.D 運行形態

	N	%
日帰り運行中心	711	59.3
隔日勤務（翌日にかかる）※	117	9.8
日帰り・長距離半々	170	14.2
長距離（1泊2日）	138	11.5
長距離（2泊3日）	37	3.1
長距離（3泊4日）	15	1.3
長距離（4泊以上）	12	1.0
（再掲）長距離（1泊2日以上）	202	16.9
回答者数	1200	

表 3.1.3.E 在職年月数

	N	%
1年未満	16	1.3
1年以上3年未満	195	16.3
3年以上10年未満	417	34.8
10年以上20年未満	290	24.2
20年以上	282	23.5
回答者数	1200	

### 3.1.4 年次有給休暇の付与・取得日数

雇用関係を持つ者に絞りこみ、『年次有給休暇の付与・取得日数』を表 3.1.4.A～表 3.1.4.C に示す。

『付与日数』は、「1～10 日」(46.7%)、「20 日」(30.8%)、「11～19 日」(14.0%)、「0 日」(8.5%)の順に回答割合が高く、「10 日以上」の回答割合は 64.4%、平均値は 11.3 日であった。

『取得日数』は、「1～10 日」(65.0%)、「0 日」(15.9%)、「11～19 日」(9.9%)、「20 日以上」(9.2%)の順に回答割合が高く、「10 日以上」の回答割合は 33.4%、平均値は 7.2 日であった。

『年次有給休暇が 10 日以上付与された労働者における取得日数』は、「1～10 日」(63.3%)、「11～19 日」(14.3%)、「20 日以上」(13.4%)、「0 日」(9.0%)、の順に回答割合が高く、「5 日以上」の回答割合は 80.4%、平均値は 9.2 日であった。

表 3.1.4.A 年次有給休暇の付与日数

	N	%
0日	96	8.5
1～10日	525	46.7
11～19日	157	14.0
20日	347	30.8
(再掲) 10日以上	725	64.4
平均値 (標準偏差)	11.3	(7.2)
回答者数	1125	

(注) 本設問は『就業形態』に「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者のみのデータを集計した。

表 3.1.4.B 年次有給休暇の取得日数

	N	%
0日	179	15.9
1~10日	731	65.0
11~19日	111	9.9
20日以上	104	9.2
(再掲) 10日以上	376	33.4
平均値 (標準偏差)	7.2	(6.7)
回答者数	1125	

(注) 本設問は『就業形態』に「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者のみのデータを集計した。

表 3.1.4.C 年次有給休暇が 10 日以上付与された労働者における取得日数

	N	%
0日	65	9.0
1~10日	459	63.3
11~19日	104	14.3
20日以上	97	13.4
(再掲) 5日以上	583	80.4
平均値 (標準偏差)	9.2	(6.8)
回答者数	725	

(注) 本設問は『就業形態』に「正社員・正職員」、「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者のうち、『年次有給休暇の付与日数』に 10 日以上と回答した者のみのデータを集計した。

### 3.1.5 実労働時間数、繁忙期の実労働時間数

『実労働時間数』を表 3.1.5.A、表 3.1.5.B に示す。

『過去 1 か月の平均的な 1 週間の実労働時間数』は、「40~60 時間未満」(45.8%)の回答割合が最も高く、「60 時間以上」の回答者の割合は 13.7%であり、平均時間は 36.6 時間であった。

『過去 1 年間の最も忙しかった 1 週間の実労働時間数』は、「40～60 時間未満」(37.2%)の回答割合が最も高く、「60 時間以上」の回答者の割合は 26.8%であり、平均時間は 42.5 時間であった。

表 3.1.5. A 過去 1 か月の平均的な 1 週間の実労働時間数の状況

	N	%
20時間未満	269	30.9
20時間以上～40時間未満	84	9.6
40時間以上～60時間未満	399	45.8
60時間以上	119	13.7
平均値 (標準偏差)	36.6	(23.8)
回答者数	871	

(注)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.1.5. B 過去 1 年間の最も忙しかった 1 週間の実労働時間数の状況

	N	%
20時間未満	284	29.3
20時間以上～40時間未満	65	6.7
40時間以上～60時間未満	360	37.2
60時間以上	259	26.8
平均値 (標準偏差)	42.5	(27.8)
回答者数	968	

(注)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

### 3.1.6 所定時間外労働が生じる理由

『所定時間外労働が生じる理由』を表 3.1.6 に示す。「人員が不足しているため」(34.1%)、「業務量が多いため」(30.1%)、「仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」(26.1%)、「仕事の繁閑の差が大きいため」(23.3%)の順に回答割合が高かった。

表 3.1.6 所定時間外労働が生じる理由

	N	%
業務量が多いため	361	30.1
人員が不足しているため	409	34.1
仕事の繁閑の差が大きいため	279	23.3
仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない	313	26.1
仕事があるため		
社員間の業務の平準化がされていないため	136	11.3
I C Tや機械化等による生産性向上が進んでいないため	113	9.4
会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	122	10.2
顧客の提示する納期が短いため	89	7.4
顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため（予期せぬ仕様変更等）	120	10.0
受注時の契約内容が不明確である（文書化されていない）ため	50	4.2
労働時間の上限について規制がないため	6	0.5
その他	30	2.5
所定時間外労働はない	172	14.3
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

### 3.1.7 夜勤等の状況

『夜勤等の状況』として各時間帯に勤務を経験した頻度を表 3.1.7.A～表 3.1.7.C に示す。

各時間帯で「全くなかった」との回答割合が最も高く、『19:00-22:00』(37.8%)、『22:00-5:00』(47.3%)、『5:00-8:00』(38.6%)であった。

各時間帯で何らかの頻度で「あり」と回答した割合は、『19:00-22:00』(62.2%)、『22:00-5:00』(52.8%)、『5:00-8:00』(61.4%)であった。

各時間帯で「ほぼ毎日」と回答した割合は、『19:00-22:00』(7.8%)、『22:00-5:00』(6.6%)、『5:00-8:00』(13.0%)であった。

表 3.1.7 夜勤等の状況

表 3.1.7.A 19:00-22:00

	N	%
全くなかった	453	37.8
月1回以上	289	24.1
週1~2回	220	18.3
週3回以上	144	12.0
(ほぼ毎日)	94	7.8
(再掲) あり	747	62.2
回答者数	1200	

表 3.1.7.B 22:00-5:00

	N	%
全くなかった	567	47.3
月1回以上	255	21.3
週1~2回	200	16.7
週3回以上	99	8.3
(ほぼ毎日)	79	6.6
(再掲) あり	633	52.8
回答者数	1200	

表 3.1.7.C 5:00-8:00

	N	%
全くなかった	463	38.6
月1回以上	259	21.6
週1~2回	198	16.5
週3回以上	124	10.3
(ほぼ毎日)	156	13.0
(再掲) あり	737	61.4
回答者数	1200	

### 3.1.8 不規則勤務の状況

『不規則勤務の状況』を表 3.1.8.A～表 3.1.8.D に示す。

各出来事で「なかった」との回答割合が最も高く、『日によって勤務時間帯が大きく異なる』(35.3%)、『出勤時間が直前まで決まらない』(44.8%)、『仕事で突然出勤を求められる』(41.7%)、『仕事・シフトを突然キャンセルされる』(45.8%)であった。

各出来事で少しでも「ある」との回答割合は、『日によって勤務時間帯が大きく異なる』(64.7%)、『出勤時間が直前まで決まらない』(55.3%)、『仕事で突然出勤を求められる』(58.3%)、『仕事・シフトを突然キャンセルされる』(54.3%)であった。

各出来事を「頻繁にある」と回答した割合は、『日によって勤務時間帯が大きく異なる』(10.7%)、『出勤時間が直前まで決まらない』(6.1%)、『仕事で突然出勤を求められる』(6.5%)、『仕事・シフトを突然キャンセルされる』(6.1%)であった。

表 3.1.8 不規則勤務の状況

表 3.1.8.A 日によって勤務時間帯が大きく異なる

	N	%
なかった	424	35.3
少しある	394	32.8
時々ある	254	21.2
頻繁にある	128	10.7
(再掲) ある	776	64.7
回答者数	1200	

表 3.1.8.B 出勤時間が直前まで決まらない

	N	%
なかった	537	44.8
少しある	360	30.0
時々ある	230	19.2
頻繁にある	73	6.1
(再掲) ある	663	55.3
回答者数	1200	

表 3.1.8.C 仕事で突然出勤を求められる

	N	%
なかった	500	41.7
少しある	384	32.0
時々ある	238	19.8
頻繁にある	78	6.5
(再掲) ある	700	58.3
回答者数	1200	

表 3.1.8.D 仕事・シフトを突然キャンセルされる

	N	%
なかった	549	45.8
少しある	380	31.7
時々ある	198	16.5
頻繁にある	73	6.1
(再掲) ある	651	54.3
回答者数	1200	

### 3.1.9 勤務間インターバル制度の有無

『勤務間インターバル制度の有無』を表 3.1.9 に示す。各回答割合は、「ない」(46.4%)、「ある」(34.5%)、「わからない」(19.1%)であり、「ない」の回答割合が高かった。

表 3.1.9 勤務間インターバル制度の有無の状況

	N	%
ある	414	34.5
ない	557	46.4
わからない	229	19.1
回答者数	1200	

### 3.1.10 労働時間の把握方法、労働時間の正確性についての認識

『労働時間の把握方法』を表 3.1.10.A、『労働時間の正確性についての認識』を表 3.1.10.B に示す。

労働時間の把握方法は、「タイムカード、IC カード」(39.7%)、「出勤簿」(22.8%)、「PC のログイン・ログアウト」(19.5%)、「デジタルタコグラフの記録」(18.1%)の順に回答割合が高く、「把握していない」は 9.8% であった。

『労働時間の正確性についての認識』は、「おおむね正確である」(39.8%)、「あまり正確でない」(22.5%)、「正確である」(20.0%)の順に回答割合が高く、「まったく正確でない」は 7.8% であった。

表 3.1.10.A 労働時間の把握方法の状況

	N	%
所属長、上司等が目視で確認	138	11.5
タイムカード、I Cカード	476	39.7
PCのログイン・ログアウト	234	19.5
出勤簿	273	22.8
労働者（本人）の自己申告	185	15.4
デジタルタコグラフの記録	217	18.1
その他の方	47	3.9
把握していない	118	9.8
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.10.B 労働時間の正確性についての認識の状況

	N	%
まったく正確でない	94	7.8
あまり正確でない	270	22.5
おおむね正確である	478	39.8
正確である	240	20.0
わからない	118	9.8
回答者数	1200	

### 3.1.11 ワーク・エンゲイジメント、心理的安全性、抑うつ・不安傾向(K6)、主観的健康感、主観的幸福感

『ワーク・エンゲイジメント』を測定するために、本調査では「3 項目版 Utrecht Work Engagement Scale(UWES-3)<sup>1,2</sup>」を用いた。UWES-3 は 3 項目(例:「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」)で構成される尺度であり、各項目について「0: 全くない」～「6: いつも感じる」の 7 段階で回答を求めた。この得点が高いほど『ワーク・エンゲイジメント』が高い状態であることを意味し、本調査では 0～6 点を「低い」、7～11 点を「中程度」、12～18 点を「高い」とみなして集計した。『ワーク・エンゲイジメント』の合計得点を算出した結果を表 3.1.11.A に示す。『ワーク・エンゲイジメント』は、「0～6 点(低い)」(60.9%)、「7～11 点(中程度)」(30.0%)、「12～18 点(高い)」(9.1%)の順に回答割合が高く、平均値は 5.9 点であった。

『心理的安全性』を測定するために、本調査では「心理的安全性尺度日本語版 (Japanese version of the psychological safety scale)<sup>3,4</sup>」を用いた。心理的安全性尺度は 5 項目(例:「私の職場では、自分の仕事についての本音を話すことができる」)で構成される尺度であり、各項目について「1: 全く当てはまらない」～「5: 非常によく当てはまる」の 5 段階で回答を求めた。この得点が高いほど『心理的安全性』が高い状態であることを意味し、本調査では 5～10 点を「低い」、11～15 点を「やや低い」、16～20 点を「やや高い」、21～25 点を「高い」とみなして集計した。『心理的安全性』の合計得点を算出した結果を表 3.1.11.B に示す。『心理的安全性』は、「11～15 点(やや低い)」(47.7%)、「16～20 点(やや高い)」(30.7%)、「5～10 点(低い)」(15.2%)の順に回答割合が高く、平均値は 14.6 点であった。

---

<sup>1</sup> Schaufeli WB, Shimazu A, Hakanen J, Salanova M, De Witte H. An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *Eur J Psychol Assess*. 2019; 35: 577-591.

<sup>2</sup> Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S. et al. Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Appl Psychol: Int Rev*. 2008; 57: 510-523.

<sup>3</sup> Liang J, Farh CIC, Farh JL. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: a two-wave examination. *Acad Manage J*. 2012; 55: 71-92.

<sup>4</sup> Ochiai Y, Otsuka Y. Reliability and validity of the Japanese version of the psychological safety scale for workers. *Ind Health*. 2021; 60: 436-446.

『抑うつ・不安傾向』を測定するために、本調査では「日本語版 K6<sup>5,6</sup>」を用いた。K6 は 6 項目(例:「神経過敏に感じましたか」)で構成される尺度であり、各項目について「0: 全くない」～「4: いつも」の 5 段階で回答を求めた。この得点が高いほど『抑うつ・不安傾向』が高い状態であることを意味し、5～9 点で「抑うつ・不安傾向あり」、10～12 点で「抑うつ・不安傾向あり」、13 点以上で「重度の抑うつ・不安障害疑い」とされる。『抑うつ・不安傾向(K6)』の合計得点を算出した結果を表 3.1.11.C に示す。『抑うつ・不安傾向(K6)』は、「0～4 点(抑うつ・不安傾向なし)」(33.3%)、「5～9 点(抑うつ・不安傾向あり)」(23.0%)、「10～12 点(抑うつ・不安障害疑い)」(23.5%) の順に回答割合が高く、「13 点以上(重度の抑うつ・不安障害疑い)」の回答割合は 20.2%、平均値は 7.9 点であった。

『主観的健康感』を測定するために、本調査では 1 項目の質問(「あなたの現在の健康状態はいかがですか。あてはまる番号 1 つに○をつけてください。」)を用い、「1: よくない」～「5: よい」の 5 段階で回答を求めた。『主観的健康感』を表 3.1.1.D に示す。『主観的健康感』は、「ふつう」(45.5%)、「あまりよくない」(24.0%)、「まあよい」(16.2%) の順に回答割合が高く、「よくない」・「あまりよくない」と回答した者が 30.4%、「まあよい」・「よい」と回答した者が 24.1% であり、よくない傾向の者が多かった。

『主観的幸福感』を測定するために、本調査では 1 項目の質問(「あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を 10 点、「とても不幸」を 0 点とすると、何点くらいになると思いますか。」)を用い、「0: とても不幸」～「10: とても幸せ」の 11 段階で回答を求めた。この得点が高いほど『主観的幸福感』が高い状態であることを意味する。『主観的幸福感』を表 3.1.11.E に示す。『主観的幸福感』は、「3 点」(18.3%)、「2 点」(14.9%)、「5 点」(14.0%) の順に回答割合が高く、平均値は 4.4 点であった。

---

<sup>5</sup> Kessler D, Bennewith O, Lewis G, Sharp D. Detection of depression and anxiety in primary care: follow up study. *BMJ*. 2002; 325: 1016-1017.

<sup>6</sup> Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, et al. The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. *Int J Methods Psychiatr Res*. 2008; 17: 152-158.

表 3.1.11.A ワーク・エンゲイジメントの状況

	N	%
0~6点（低い）	731	60.9
7~11点（中程度）	360	30.0
12~18点（高い）	109	9.1
平均値（標準偏差）	5.9 (4.1)	
回答者数	1200	

表 3.1.11.B 心理的安全性の状況

	N	%
5~10点（低い）	182	15.2
11~15点（やや低い）	572	47.7
16~20点（やや高い）	368	30.7
21~25点（高い）	78	6.5
平均値（標準偏差）	14.6 (3.7)	
回答者数	1200	

表 3.1.11.C 抑うつ・不安傾向(K6)の状況

	N	%
0~4点（抑うつ・不安傾向なし）	400	33.3
5~9点（抑うつ・不安傾向あり）	276	23.0
10~12点（抑うつ・不安障害疑い）	282	23.5
13点以上（重度の抑うつ・不安障害疑い）	242	20.2
平均値（標準偏差）	7.9 (6.1)	
回答者数	1200	

表 3.1.11.D 主観的健康感の状況

	N	%
よくない	77	6.4
あまりよくない	288	24.0
ふつう	546	45.5
まあよい	194	16.2
よい	95	7.9
回答者数	1200	

表 3.1.11.E 主観的幸福感の状況

	N	%
0点（とても不幸）	47	3.9
1点	99	8.3
2点	179	14.9
3点	219	18.3
4点	99	8.3
5点	168	14.0
6点	108	9.0
7点	105	8.8
8点	87	7.3
9点	50	4.2
10点（とても幸せ）	39	3.3
平均値（標準偏差）	4.4	(2.6)
回答者数	1200	

### 3.1.12 健康診断の実施状況、既往歴

『健康診断の実施状況』、『既往歴』を表 3.1.12. A、表 3.1.12. B に示す。

『健康診断の実施状況』は、「受けた」が 61.5%、「受けていない」が 30.3%、「覚えていない・分からない」が 8.3%であり、「受けた」の回答割合が高かった。

『既往歴』は、「病気等はしていない」(46.0%)を除くと、「高血圧症」(19.1%)、「高脂血症」(11.3%)、「糖尿病」(9.7%)の順に回答割合が高かった。

表 3.1.12. A 健康診断の実施状況

	N	%
受けた	738	61.5
受けていない	363	30.3
覚えていない・分からない	99	8.3
回答者数	1200	

表 3.1.12. B 既往歴の状況

	N	%
高血圧症	229	19.1
糖尿病	116	9.7
高脂血症	136	11.3
肥満	111	9.3
痛風・高尿酸血症	89	7.4
脳卒中	47	3.9
心臓病	39	3.3
不整脈	58	4.8
肝臓病	25	2.1
腎臓病	21	1.8
十二指腸潰瘍	22	1.8
胃潰瘍	20	1.7
がん	21	1.8
ぜんそく（気管支喘息）	30	2.5
うつ病	30	2.5
不眠症	40	3.3
メタボリックシンドローム	30	2.5
上記以外の病気	37	3.1
病気等はしていない	552	46.0
回答者数	1200	

### 3.1.13 ストレスチェックの状況

『ストレスチェックの状況』を表 3.1.13.A～表 3.1.13.C に示す。

『受検状況』は、「受けていない」が 46.3%、「受けた」が 42.2%、「覚えていない・わからない」が 11.5%であり、「受けていない」の回答割合が高かった。

ストレスチェックを受けた中で『「高ストレス者判定」の有無』は、「受けていない」が 48.8%、「受けた」が 48.8%、「覚えていない・わからない」が 6.7%であり、「受けていない」の回答割合が高かった。

高ストレス者判定を受けた中で『医師による面接指導』は、「受けた」が 46.7%、「受けていないが、受ける予定」が 28.9%、「受けていない」が 21.8%、「覚えていない・わからない」が 2.7%であり、「受けた」・「受けていないが、受ける予定」の回答割合が高かった。

表 3.1.13 ストレスチェックの状況

表 3.1.13.A 受検状況

	N	%
受けた	506	42.2
受けていない	556	46.3
覚えていない・分からない	138	11.5
回答者数		1200

表 3.1.13.B 「高ストレス者判定」の有無の状況

	N	%
受けた	225	44.5
受けていない	247	48.8
覚えていない・分からない	34	6.7
回答者数		506

(注) 本設問は『ストレスチェックの受検状況』に「受けた」と回答した者のみが回答した。

表 3.1.13.C 医師による面接指導の状況

	N	%
受けた	105	46.7
受けていないが、受ける予定	65	28.9
受けていない	49	21.8
覚えていない・分からない	6	2.7
回答者数		225

(注) 本設問は『「高ストレス者判定」の有無の状況』に「受けた」と回答した者のみが回答した。

### 3.1.14 時間外・休日労働時間が月 80 時間超の労働者に対して実施される医師による面接指導状況

『過去 1 年間における時間外・休日労働時間が月 80 時間超の労働者に対して実施される医師による面接指導状況』を表 3.1.14 に示す。

『医師による面接指導状況』は、「指示を受けなかっただし、面接指導も受けなかっただ」が 40.3%、「指示を受けたが、面接指導は受けなかっただ」が 19.2%、「指示を受けなかっただが、面接指導を受けさせてもらえるよう申し出た」が 15.0%であった。「医師に

よる面接指導を受けなかった」の回答割合が高かった。『医師による面接指導の指示』を受けた割合は全体の 30.3% であった。「指示を受けたし、面接指導も受けた」の回答割合は全体の 11.1% であった。

表 3.1.14 医師による面接指導の状況

	N	%
指示を受けたし、面接指導も受けた	133	11.1
指示を受けたが、面接指導は受けなかった	230	19.2
指示を受けなかつたが、面接指導を受けさせてもらえるよう申し出た	180	15.0
指示を受けなかつたし、面接指導も受けなかつた	483	40.3
指示を受けたかどうかはわからない、覚えていない	174	14.5
回答者数	1200	

### 3.1.15 睡眠時間・睡眠休息感・睡眠の質

『睡眠時間』を表 3.1.15. A、表 3.1.15. B に示す。

『仕事のある日の睡眠時間』は、「5 時間以上 6 時間未満」(32.3%)、「6 時間以上 7 時間未満」(30.3%)、「5 時間未満」(18.4%) の順に回答割合が高く、6 時間未満と回答した者が 50.7% であった。

『仕事のない日の睡眠時間』は、「6 時間以上 7 時間未満」(33.3%)、「5 時間以上 6 時間未満」(23.3%)、「7 時間以上 8 時間未満」(21.5%) の順に回答割合が高く、6 時間未満と回答した者が 34.6% であった。

『睡眠休息感』を測定するために、本調査では 1 項目の質問（「過去 1 か月において、ふだんの睡眠で休養が取れていると思いますか<sup>7</sup>」）を用い、「1: 全く取れていなない」～「4: 充分取れている」の 4 段階で回答を求めた。『睡眠休息感』を表 3.1.15. C に示す。睡眠休息感は、「あまり取れていなない」(39.6%)、「まあ取れている」(39.3%)、「全く取れていなない」(11.7%) の順に回答割合が高く、「全く取れていな

<sup>7</sup> 栗山健一. 睡眠時間指標を補填し国民の健康増進に資する「睡眠の質」指標の探索. 令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金(循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業)「健康づくりのための睡眠指針 2014」のプラスアップ・アップデートを目指した「睡眠の質」の評価及び向上手法確立のための研究－総括研究報告書. 2020: 1-15.

い」・「あまり取れていない」と回答した者が 51.3%、「まあ取れている」・「充分取れている」と回答した者が 48.8% であった。

『睡眠の質』を測定するために、本調査では 1 項目の質問（「過去 1 か月において、ご自分の睡眠の質を全体としてどのように評価しますか<sup>7</sup>」）を用い、「1: 非常に悪い」～「4: 非常によい」の 4 段階で回答を求めた。『睡眠の質』を表 3.1.15.D に示す。『睡眠の質』は、「かなり悪い」(41.5%)、「かなりよい」(40.1%)、「非常に悪い」(10.3%) の順に回答割合が高く、「非常に悪い」・「かなり悪い」と回答した者 51.8%、「かなりよい」・「非常によい」と回答した者が 48.2% であった。

表 3.1.15 睡眠時間、睡眠休息感、睡眠の質の状況

表 3.1.15.A 仕事のある日の睡眠時間

	N	%
5時間未満	221	18.4
5時間以上6時間未満	388	32.3
6時間以上7時間未満	363	30.3
7時間以上8時間未満	176	14.7
8時間以上9時間未満	36	3.0
9時間以上	16	1.3
回答者数	1200	

表 3.1.15.B 仕事のない日の睡眠時間

	N	%
5時間未満	135	11.3
5時間以上6時間未満	280	23.3
6時間以上7時間未満	400	33.3
7時間以上8時間未満	258	21.5
8時間以上9時間未満	84	7.0
9時間以上	43	3.6
回答者数	1200	

表 3.1.15.C 睡眠休息感

	N	%
全く取れていない	140	11.7
あまり取れていない	475	39.6
まあ取れている	471	39.3
充分取れている	114	9.5
回答者数	1200	

表 3.1.15.D 睡眠の質

	N	%
非常に悪い	124	10.3
かなり悪い	498	41.5
かなりよい	481	40.1
非常によい	97	8.1
回答者数	1200	

### 3.1.16 現在の満足度

『現在の満足度』を表 3.1.16.A～表 3.1.16.J に示す。

『仕事の内容・やりがい』は、「不満」・「やや不満」が 37.0%、「やや満足」・「満足」が 26.3%であった。

『賃金・福利厚生』は、「不満」・「やや不満」が 42.8%、「やや満足」・「満足」が 23.2%であった。

『労働時間・休日等の労働条件』は、「不満」・「やや不満」が 37.5%、「やや満足」・「満足」が 24.9%であった。

『人事評価・処遇のあり方』は、「不満」・「やや不満」が 36.5%、「やや満足」・「満足」が 21.4%であった。

『職場の環境(照明、空調、騒音等)』は、「不満」・「やや不満」が 33.3%、「やや満足」・「満足」が 24.7%であった。

『人間関係、コミュニケーション』は、「不満」・「やや不満」が 31.6%、「やや満足」・「満足」が 26.8%であった。

『職場での指揮命令系統の明確性』は、「不満」・「やや不満」が 32.9%、「やや満足」・「満足」が 23.9%であった。

『教育訓練・能力開発のあり方』は、「不満」・「やや不満」が 32.7%、「やや満足」・「満足」が 23.4%であった。

『雇用の安定性』は、「不満」・「やや不満」が 29.9%、「やや満足」・「満足」が 27.9%であった。

『職業生活全体』は、「不満」・「やや不満」が 31.4%、「やや満足」・「満足」が 25.2%であった。

以上のように、全ての項目において「不満」・「やや不満」の割合が高く、最も「不満」・「やや不満」の割合が高かったのは『賃金・福利厚生』であり、最も「不満」・「やや不満」の割合が低かったのは『雇用の安定性』であった。

表 3.1.16 現在の満足度

表 3.1.16.A 仕事の内容・やりがい

	N	%
不満	188	15.7
やや不満	256	21.3
どちらでもない	440	36.7
やや満足	233	19.4
満足	83	6.9
回答者数	1200	

表 3.1.16.B 賃金・福利厚生

	N	%
不満	186	15.5
やや不満	328	27.3
どちらでもない	408	34.0
やや満足	218	18.2
満足	60	5.0
回答者数	1200	

表 3.1.16.C 労働時間・休日等の労働条件

	N	%
不満	153	12.8
やや不満	296	24.7
どちらでもない	453	37.8
やや満足	218	18.2
満足	80	6.7
回答者数	1200	

表 3.1.16.D 人事評価・処遇のあり方

	N	%
不満	164	13.7
やや不満	274	22.8
どちらでもない	506	42.2
やや満足	201	16.8
満足	55	4.6
回答者数	1200	

表 3.1.16.E 職場の環境(照明、空調、騒音等)

	N	%
不満	134	11.2
やや不満	265	22.1
どちらでもない	504	42.0
やや満足	220	18.3
満足	77	6.4
回答者数	1200	

表 3.1.16.F 人間関係、コミュニケーション

	N	%
不満	142	11.8
やや不満	237	19.8
どちらでもない	499	41.6
やや満足	238	19.8
満足	84	7.0
回答者数	1200	

表 3.1.16.G 職場での指揮命令系統の明確性

	N	%
不満	150	12.5
やや不満	245	20.4
どちらでもない	518	43.2
やや満足	217	18.1
満足	70	5.8
回答者数	1200	

表 3.1.16.H 教育訓練・能力開発のあり方

	N	%
不満	142	11.8
やや不満	251	20.9
どちらでもない	527	43.9
やや満足	229	19.1
満足	51	4.3
回答者数	1200	

表 3.1.16.I 雇用の安定性

	N	%
不満	131	10.9
やや不満	228	19.0
どちらでもない	506	42.2
やや満足	245	20.4
満足	90	7.5
回答者数	1200	

表 3.1.16.J 職業生活全体

	N	%
不満	124	10.3
やや不満	253	21.1
どちらでもない	521	43.4
やや満足	246	20.5
満足	56	4.7
回答者数	1200	

### 3.1.17 現在の暮らしの評価、転職希望

『現在の暮らしの評価』、『転職希望』を表 3.1.17. A、表 3.1.17. B に示す。

『現在の暮らしの評価』は、「普通」(44.2%)、「やや苦しい」(30.4%)、「ややゆとりがある」(10.6%)の順に回答割合が高く、「大変苦しい」・「やや苦しい」と回答した者が 40.3%、「ややゆとりがある」・「大変ゆとりがある」と回答した者が 15.5%であった。

『転職希望』は、「機会があれば転職したい」が 51.2%、「今の職場で今後も働きたい」が 28.8%、「わからない」が 20.0%であり、「機会があれば転職したい」と回答した者の割合が高かった。

表 3.1.17. A 現在の暮らしの評価の状況

	N	%
大変苦しい	119	9.9
やや苦しい	365	30.4
普通	530	44.2
ややゆとりがある	127	10.6
大変ゆとりがある	59	4.9
回答者数	1200	

表 3.1.17. B 転職希望の状況

	N	%
今の職場で今後も働きたい	346	28.8
機会があれば転職したい	614	51.2
わからない	240	20.0
回答者数	1200	

### 3.1.18 各種業務の負担感

『各業務における負担感の状況』を表 3.1.18.A～表 3.1.18.F に示す。

「とても重い」と回答した割合は「荷卸し」(8.6%)が最も高く、次に「荷積み」(8.2%)であった。「とても軽い」の回答割合は「昼の運転」(23.0%)が最も高く、次に「待機時間(手待ち時間)」(22.8%)であった。

表 3.1.18 各業務における負担感の状況

表 3.1.18.A 昼の運転の負担感

	N	%
該当する業務がない	139	11.6
とても軽い	276	23.0
やや軽い	505	42.1
やや重い	209	17.4
とても重い	71	5.9
回答者数	1200	

表 3.1.18.B 夜間の運転の負担感

	N	%
該当する業務がない	269	22.4
とても軽い	196	16.3
やや軽い	379	31.6
やや重い	274	22.8
とても重い	82	6.8
回答者数	1200	

表 3.1.18.C 早朝の運転の負担感

	N	%
該当する業務がない	249	20.8
とても軽い	183	15.3
やや軽い	438	36.5
やや重い	249	20.8
とても重い	81	6.8
回答者数	1200	

表 3.1.18.D 荷積みの負担感

	N	%
該当する業務がない	179	14.9
とても軽い	213	17.8
やや軽い	423	35.3
やや重い	287	23.9
とても重い	98	8.2
回答者数	1200	

表 3.1.18.E 荷卸しの負担感

	N	%
該当する業務がない	179	14.9
とても軽い	207	17.3
やや軽い	420	35.0
やや重い	291	24.3
とても重い	103	8.6
回答者数	1200	

表 3.1.18.F 待機時間(手待ち時間)の負担感

	N	%
該当する業務がない	212	17.7
とても軽い	274	22.8
やや軽い	451	37.6
やや重い	202	16.8
とても重い	61	5.1
回答者数	1200	

### 3.1.19 事故の経験、事故の処遇、血圧の測定

『事故の経験』、『事故の処遇』、『血圧の測定』を表 3.1.19.A～表 3.1.19.C に示す。

『事故の経験』は、「事故経験あり」と回答した者が 39.1%であり、事故の種類では「物損事故を起こした」(20.0%)の回答割合が最も高かった。

『事故の処遇』は、「問われないが、査定には影響する」(28.5%)、「問われない」(25.7%)、「問われないが、手当て等が無くなる」(23.8%)の順に回答割合が高かった。「課徴金等が要求される」と回答した者は 13.9%であった。

事業場における『血圧の測定』は、「測定をする」と回答した者は 31.3%であった。

表 3.1.19.A 事故の経験

	N	%
物損事故を起こした	240	20.0
人身事故を起こした	195	16.3
物損事故を起こされた	67	5.6
人身事故を起こされた	33	2.8
事故は無い	731	60.9
(再掲) 事故経験あり	469	39.1
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.19.B 事故の処遇

	N	%
問わない	308	25.7
問わないが、査定には影響する	342	28.5
問わないが、手当等が無くなる	286	23.8
課徴金等が要求される	167	13.9
わからない	166	13.8
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.19.C 血圧の測定

	N	%
測定をしない	824	68.7
測定をする	376	31.3
回答者数	1200	

### 3.1.20 賃金体系、待機時間の給与支給における扱い、年間収入

『賃金体系』、『待機時間の給与支給における扱い』、『年間収入』を表 3.1.20.A～表 3.1.20.C に示す。

『賃金体系』は、「固定給」(55.8%)、「固定給+歩合」(33.2%)、「歩合給が主体」(7.8%)、「その他」(3.3%)の順に回答割合が高かった。

『待機時間の給与支給における扱い』は、「一部入る」(31.4%)、「全て入る」(29.9%)、「入らない」(19.4%)の順に回答割合が高かった。

『年間収入』は、「400～499 万円」(21.8%)、「300～399 万円」(17.1%)、「500～599 万円」(14.4%)の順に回答割合が高く、300～599 万円の間の回答者が全体の 53.3% を占めていた。

表 3.1.20.A 賃金体系

	N	%
固定給	669	55.8
固定給+歩合	398	33.2
歩合給が主体	93	7.8
その他	40	3.3
回答者数	1200	

表 3.1.20.B 待機時間の給与支給における扱い

	N	%
入らない	233	19.4
一部入る	377	31.4
全て入る	359	29.9
待機時間は無い	113	9.4
わからない	118	9.8
回答者数	1200	

表 3.1.20.C 年間収入

	N	%
100万円未満	18	1.5
100～199万円	28	2.3
200～299万円	125	10.4
300～399万円	205	17.1
400～499万円	262	21.8
500～599万円	173	14.4
600～699万円	96	8.0
700～799万円	57	4.8
800～899万円	41	3.4
900～999万円	31	2.6
1000～1249万円	23	1.9
1250～1499万円	9	0.8
1500～1999万円	7	0.6
2000万円以上	23	1.9
回答しない	102	8.5
回答者数	1200	

### 3.1.21 取引に関する納得できない行為の経験

『取引に関する納得できない行為の経験』を表 3.1.21 に示す。

「特に受けたことはない」(45.8%)を除くと、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」(14.1%)、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(13.8%)、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」(12.6%)の順に回答割合が高かった。

表 3.1.21 取引に関する納得できない行為の経験

	N	%
報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかつた	73	6.1
あらかじめ定めた報酬を減額された	103	8.6
市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた	166	13.8
運送・配達の依頼を突然キャンセルされた	169	14.1
発注者の都合で契約内容にないことをさせられた	151	12.6
着荷主など発注者以外の都合で契約内容にないことをさせられた	136	11.3
不当に協賛金などの金銭や、契約内容にない労務等を提供させられた	120	10.0
発注者の都合で追加費用が発生したにもかかわらず、負担してもらえなかった	81	6.8
仕事を受ける前に報酬額を提示されない	51	4.3
無理のある納期を求められた	53	4.4
その他の納得できない行為があった	56	4.7
特に受けたことはない	550	45.8
(再掲)受けた	650	54.2
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

### 3.1.22 上限規制の導入前後の働き方の変化の実感

2024 年 4 月より自動車運転従事者に対して時間外労働時間の上限規制が導入された。『上限規制の導入前後の働き方の変化の実感』を表 3.1.22 に示す。

「特に変化していない」(32.7%)を除くと、「運転時間が短くなった」(16.8%)、「運転の合間に休憩をしやすくなった」(15.8%)、「荷待ちの時間や荷役作業の時間が短くなった」(15.5%)の順に回答割合が高かった。

表 3.1.22 上限規制の導入前後の働き方の変化の実感

	N	%
荷物を届けるまでのリードタイムが長くなった	159	13.3
荷待ちの時間や荷役作業の時間が短くなった	186	15.5
運転時間が短くなった	201	16.8
運転の合間に休憩をしやすくなつた	190	15.8
勤務間のインターバルが長くなつた	141	11.8
賃金が上がつた（定期の昇給、最低賃金の改定以外）	157	13.1
休暇（年次有給休暇その他会社独自の休暇を含む）をとりやすくなつた	143	11.9
再配達が少なくなつた	75	6.3
その他	30	2.5
特に変化していない	392	32.7
わからない	100	8.3
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

### 3.1.23 1年前との比較(労働時間・主観的健康感)

1年前同月と比較して、『労働時間』・『主観的健康感』の状況を表 3.1.23.A、表 3.1.23.B に示す。

『労働時間』は、「変化していない」(55.2%)を除くと、「増加した」(20.0%)、「とても増加した」(8.5%)、「わからない」(7.9%)の順に回答割合が高く、平均の変化時間は 2 時間の増加であった。

『主観的健康感』は、「変化していない」(64.3%)の回答割合が最も高く、「悪くなつた」(20.5%)の回答割合が「よくなつた」(11.2%)よりも回答割合が高かつた。

表 3.1.23 1年前との比較

表 3.1.23.A 1年前との比較(労働時間)

	N	%
とても増加した（週あたり5時間以上の増加）	74	8.5
増加した（週あたり2.5時間以上5時間未満の増加）	174	20.0
変化していない（週あたり2.5時間未満の変化差の内）	481	55.2
減少した（週あたり2.5時間以上5時間未満の減少）	58	6.7
とても減少した（週あたり5時間以上の減少）	15	1.7
わからない	69	7.9
平均変化時間（標準偏差）	2.0	(9.7)
回答者数	871	

(注)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.1.23.B 1年前との比較(主観的健康感)

	N	%
よくなった	134	11.2
変わらない	771	64.3
悪くなつた	246	20.5
わからない	49	4.1
回答者数	1200	

### 3.1.24 ハラスメントの状況、ハラスメントへの取り組み

『ハラスメントの状況』を表 3.1.24.A、表 3.1.24.B、表 3.1.24.C に示す。事業場等への申告を行っているや裁判の判決等で認定を受けている等の基準は設けておらず、各行為の例示を読み、自身が該当する行為を過去 1 年以内に経験したと主観的に考えるかの回答を求めた。顧客・取引先(荷主・乗客)からのその他の行為を除く経験を『カスタマーハラスメント』と定義し、セクシャルハラスメント行為の経験を『セクシャルハラスメント』と定義し、パワーハラスメントの顧客以外から経験についての回答を『パワーハラスメント』と定義し、その他のハラスメント類似行為についての回答は『その他』と定義した。複数回答を許容し各経験割合は、調査回答者 1,200 名を母数として導出した。

各ハラスメントの経験率は、『パワーハラスメント』(44.8%)、『セクシャルハラスメント』(37.4%)、『その他』(33.2%)、『カスタマーハラスメント』(8.2%)の順で経験回答割合が高かった。また、各設問の回答詳細は表 3.1.24.B の通りであった。『ハラスメントに関する取り組み』は、「特に取り組んでいない」(25.8%)の割合が最も高く、取り組みを回答した者においては「ハラスメント行為者に対する処罰等に関する就業規則等での規定」(18.2%)、「従業員への研修の実施」(17.3%)、「管理職への研修の実施」(16.8%)の順に回答割合が高かった。

ただし、上記の結果については同年の前月に同じ設問を尋ねた 20,000 名の就業者における結果(令和 6 年度労働・社会面調査の就業者調査)や、令和 5 年度のハラスメント実態調査(厚生労働省)の結果と比較して 2 倍近く経験割合が高いという大きな乖離が確認されている。回答者によってハラスメント行為とみなす認識の基準にずれが生じるという限界点が考えられる。今回の結果の乖離の理由は不詳であるが、回答者の属性を確認すると、女性や若年層の割合が運転業務従事者一般よりも多い等、回答者分布に大きな偏りがあった(3.1.1 節を参照)。結果が運転業務従事者を代表した結果とは言い難く、解釈には極めて大きな留保が必要と言える。

表 3.1.24.A ハラスメントの経験割合

	N	%
パワーハラスメント	537	44.8
セクシュアルハラスメント	449	37.4
カスタマーハラスメント	98	8.2
その他	398	33.2
(再掲) 受けたことがある	562	46.8
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B 各種ハラスメントの状況

表 3.1.24.B.1 暴行・傷害(身体的な攻撃)

	N	%
会社の幹部 (役員)	132	11.0
上司 (役員以外)	114	9.5
部下	108	9.0
同僚	90	7.5
派遣元・出向元の従業員・役員	37	3.1
顧客・取引先 (荷主・乗客)	25	2.1
その他	15	1.3
受けたことはない	754	62.8
(再掲) 受けたことがある	446	37.2
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.2 齧迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)

	N	%
会社の幹部 (役員)	116	9.7
上司 (役員以外)	165	13.8
部下	140	11.7
同僚	78	6.5
派遣元・出向元の従業員・役員	30	2.5
顧客・取引先 (荷主・乗客)	32	2.7
その他	16	1.3
受けたことはない	696	58.0
(再掲) 受けたことがある	504	42.0
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.3 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

	N	%
会社の幹部（役員）	87	7.3
上司（役員以外）	123	10.3
部下	164	13.7
同僚	91	7.6
派遣元・出向元の従業員・役員	27	2.3
顧客・取引先（荷主・乗客）	20	1.7
その他	18	1.5
受けたことはない	731	60.9
(再掲) 受けたことがある	469	39.1
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.4 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)

	N	%
会社の幹部（役員）	92	7.7
上司（役員以外）	142	11.8
部下	129	10.8
同僚	95	7.9
派遣元・出向元の従業員・役員	37	3.1
顧客・取引先（荷主・乗客）	24	2.0
その他	18	1.5
受けたことはない	724	60.3
(再掲) 受けたことがある	476	39.7
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.5 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)

	N	%
会社の幹部（役員）	92	7.7
上司（役員以外）	140	11.7
部下	117	9.8
同僚	98	8.2
派遣元・出向元の従業員・役員	52	4.3
顧客・取引先（荷主・乗客）	20	1.7
その他	19	1.6
受けたことはない	729	60.8
（再掲）受けたことがある	471	39.3
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.6 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

	N	%
会社の幹部（役員）	82	6.8
上司（役員以外）	133	11.1
部下	136	11.3
同僚	88	7.3
派遣元・出向元の従業員・役員	33	2.8
顧客・取引先（荷主・乗客）	37	3.1
その他	18	1.5
受けたことはない	726	60.5
（再掲）受けたことがある	474	39.5
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.7 セクシュアルハラスメント(セクハラ)

	N	%
会社の幹部（役員）	77	6.4
上司（役員以外）	126	10.5
部下	150	12.5
同僚	70	5.8
派遣元・出向元の従業員・役員	27	2.3
顧客・取引先（荷主・乗客）	27	2.3
その他	25	2.1
受けたことはない	751	62.6
(再掲) 受けたことがある	449	37.4
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.B.8 その他

	N	%
会社の幹部（役員）	60	5.0
上司（役員以外）	118	9.8
部下	119	9.9
同僚	68	5.7
派遣元・出向元の従業員・役員	34	2.8
顧客・取引先（荷主・乗客）	26	2.2
その他	19	1.6
受けたことはない	783	65.3
(再掲) 受けたことがある	417	34.8
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

表 3.1.24.C ハラスメントに関する取り組みの状況

	N	%
ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信	186	15.5
ハラスメント行為者に対する処罰等に関する就業規則等での規定	218	18.2
従業員への研修の実施	208	17.3
管理職への研修の実施	201	16.8
相談窓口の設置	185	15.4
相談者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知（マニュアルの作成、相談窓口担当者への研修、社内広報資料等への記載・配布等）	184	15.3
相談したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発（就業規則等への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等）	157	13.1
産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）との連携（メンタルケアのための体制の整備）	91	7.6
その他	16	1.3
特に取り組んでいない	310	25.8
わからない	197	16.4
回答者数	1200	

(注) 複数回答を得た結果。

## 3.2 業態とのクロス集計

### 3.2.1 実労働時間数、所定時間外労働の生じる理由

『業態』(タクシー、バス、トラック)と『実労働時間数、時間外・休日労働の状況』についてクロス集計を行った(表 3.2.1.A～表 3.2.1.C)。

『過去 1 か月の平均的な 1 週間の実労働時間数』で「60 時間以上」と回答した割合は、「トラック」(16.6%)、「バス」(6.7%)、「タクシー」(4.3%)の順に高かった。

『過去 1 年間の最も忙しかった 1 週間の実労働時間数』で「60 時間以上」と回答した割合は、「トラック」(31.7%)、「バス」(14.0%)、「タクシー」(13.6%)の順に高かった。

『所定時間外労働が生じる理由』は、全体では「人員が不足しているため」(34.1%)、「業務量が多いいため」(30.1%)、「仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」(26.1%)の順に高く、「バス」と「トラック」はこれらの項目が上位 3 つを占めていた。「タクシー」においては、「業務量が多いいため」(16.5%)が上位 3 つから外れ、「仕事の繁閑の差が大きいため」(26.0%)が 3 番目に高くなっていた。

表 3.2.1 業態とのクロス集計

表 3.2.1.A 過去 1 か月の平均的な 1 週間の実労働時間数

(単位:%)

回答者数	20時間未満	20-39時間未満		40-60時間未満		60時間以上
		未満	未満	未満	未満	
バス	119	39.5	14.3	39.5	6.7	
タクシー	115	56.5	8.7	30.4	4.3	
トラック	637	24.6	8.9	49.8	16.6	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
計	871	30.9	9.6	45.8	13.7	

(注)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.2.1.B 過去 1 年間の最も忙しかった 1 週間の実労働時間数

(単位:%)

	回答者数	20時間未満	20-39時間 未満	40-60時間 未満	60時間以上
バス	136	39.0	11.8	35.3	14.0
タクシー	132	54.6	7.6	24.2	13.6
トラック	700	22.7	5.6	40.0	31.7
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	968	29.3	6.7	37.2	26.8

(注)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.2.1.C 所定時間外労働が生じる理由

(単位:%)

回答者数	業務量が多い ため	人員が不足 しているため	仕事の繁閑 の差が大きい ため	仕事の特性			
				上、所定労 働時間外も 含めた長時 間の労働を 行わないで きない仕事が あるため	社員間の業 務の平準化 がされていな いため	I C Tや機 械化等によ る生産性向 上が進んでい ないため	
バス	200	34.0	34.0	21.5	28.5	12.0	11.5
タクシー	200	16.5	30.5	26.0	29.5	12.0	13.5
トラック	800	32.5	35.0	23.0	24.6	11.0	7.9
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	30.1	34.1	23.3	26.1	11.3	9.4

(續)	顧客の提示 する納期が 短いため	顧客からの 不規則な要 望に対応す る必要がある ため（予期 せぬ仕様変 更等）	受注時の契 約内容が不 明確である (文書化さ れていない)	労働時間の 上限について 規制がない ため			所定時間外 労働はない ため
				他の ため	ため	ため	
バス		6.0	9.5	5.5	0.0	2.0	10.0
タクシー		5.5	9.0	3.0	0.0	2.0	9.0
トラック		8.3	10.4	4.1	0.8	2.8	16.8
その他		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計		7.4	10.0	4.2	0.5	2.5	14.3

(注)複数回答を得た結果。

### 3.2.2 抑うつ・不安傾向(K6)

『業態』と『抑うつ・不安傾向(K6)』についてクロス集計を行った(表 3.2.2)。「13点以上(重度の抑うつ・不安障害疑い)」の回答割合は、「バス」(28.0%)、「タクシー」(22.5%)、「トラック」(17.6%)の順に高かった。

表 3.2.2 業態と抑うつ・不安傾向(K6)のクロス集計

(単位:%)

	回答者数	0~4点 (抑 うつ・不安傾 向なし)	5~9点 (抑 うつ・不安傾 向あり)	10~12点 (抑うつ・不 安障害疑 い)	13点以上 (重度の抑 うつ・不安障 害疑い)
バス	200	25.0	19.5	27.5	28.0
タクシー	200	25.5	30.0	22.0	22.5
トラック	800	37.4	22.1	22.9	17.6
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	33.3	23.0	23.5	20.2

### 3.2.3 主観的幸福感

『業態』と『主観的幸福感』についてクロス集計を行った(表 3.2.3)。『主観的幸福  
感』が 3 点以下の割合は「タクシー」(59.5%)、「バス」(54.0%)、「トラック」  
(39.7%)の順に高かった。

表 3.2.3 業態と主観的幸福感のクロス集計

(単位:%)

	回答者数	とても不幸 0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	とても幸せ 10点
バス	200	4.5	11.0	14.5	24.0	9.5	8.5	8.0	7.0	5.0	2.0	6.0
タクシー	200	5.5	13.0	19.0	22.0	9.0	9.5	2.5	7.5	3.5	6.5	2.0
トラック	800	3.4	6.4	14.0	15.9	7.8	16.5	10.9	9.5	8.8	4.1	2.9
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	3.9	8.3	14.9	18.3	8.3	14.0	9.0	8.8	7.3	4.2	3.3

### 3.2.4 現在の満足度(職業生活全体)

『業態』と『現在の満足度(職業生活全体)』についてクロス集計を行った(表 3.2.4)。「不満」・「やや不満」の回答割合は、「バス」(35.0%)、「タクシー」(32.0%)、「トラック」(30.4%)の順に高かった。「不満」・「やや不満」の回答割合は、いずれの業態においても「満足」「やや満足」の合計割合よりも高かった。

表 3.2.4 業態と現在の満足度(職業生活全体)のクロス集計

	回答者数	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足	(単位:%)
バス	200	13.0	22.0	35.5	22.5	7.0	
タクシー	200	12.0	20.0	39.0	24.5	4.5	
トラック	800	9.3	21.1	46.5	19.0	4.1	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
計	1200	10.3	21.1	43.4	20.5	4.7	

### 3.2.5 主観的健康感

『業態』と『主観的健康感』についてクロス集計を行った(表 3.2.5)。「よくない」・「あまりよくない」の回答割合は、「バス」(40.5%)、「タクシー」(38.5%)、「トラック」(25.9%)の順に高かった。「よくない」・「あまりよくない」の回答割合は、いずれの業態においても「まあよい」・「よい」の合計割合よりも高かった。

表 3.2.5 業態と現在の満足度(職業生活全体)のクロス集計

	回答者数	よくない	あまりよくない	ふつう	まあよい	よい	(単位:%)
バス	200	11.5	29.0	36.5	13.5	9.5	
タクシー	200	6.5	32.0	42.5	14.0	5.0	
トラック	800	5.1	20.8	48.5	17.4	8.3	
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
計	1200	6.4	24.0	45.5	16.2	7.9	

### 3.2.6 各種業務の負担感

『業態』と『各業務における負担感の状況』についてクロス集計を行った(表3.2.6.A～表3.2.6.F)。

「とても軽い」・「やや軽い」と回答した割合は「重い」・「とても重い」と回答した割合をすべての項目で上回っていた。

「とても軽い」・「やや軽い」と回答した割合に対しての「重い」・「とても重い」と回答した比率において最も迫っていた項目は、「タクシー」は『夜間の運転』、「トラック」・「バス」は『荷卸し』であった。

「とても軽い」・「やや軽い」と回答した割合に対しての「重い」・「とても重い」と回答した比率から確認すると、『夜間の運転』よりも負担感が高いと報告されたのは、「トラック」における『荷卸し』・『荷積み』と「バス」における『荷卸し』であった。

表 3.2.6 業態と各業務の負担感のクロス集計

表 3.2.6.A 昼の運転の負担感

			(単位:%)			
	回答者数	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
バス	200	15.5	23.5	32.0	21.5	7.5
タクシー	200	19.0	24.5	39.5	13.0	4.0
トラック	800	8.8	22.5	45.3	17.5	6.0
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	11.6	23.0	42.1	17.4	5.9

表 3.2.6.B 夜間の運転の負担感

			(単位:%)			
	回答者数	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
バス	200	14.5	20.5	36.0	21.5	7.5
タクシー	200	15.5	21.0	31.0	28.5	4.0
トラック	800	26.1	14.1	30.6	21.8	7.4
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	22.4	16.3	31.6	22.8	6.8

表 3.2.6.C 早朝の運転の負担感

			(単位:%)			
	回答者数	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
バス	200	17.5	15.5	40.5	20.0	6.5
タクシー	200	17.0	20.5	37.5	20.5	4.5
トラック	800	22.5	13.9	35.3	21.0	7.4
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	20.8	15.3	36.5	20.8	6.8

表 3.2.6.D 荷積みの負担感

			(単位:%)			
	回答者数	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
バス	200	24.0	18.5	35.0	16.0	6.5
タクシー	200	24.5	22.0	33.5	17.0	3.0
トラック	800	10.3	16.5	35.8	27.6	9.9
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	14.9	17.8	35.3	23.9	8.2

表 3.2.6.E 荷卸しの負担感

			(単位:%)			
	回答者数	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
バス	200	25.0	17.5	30.0	19.0	8.5
タクシー	200	24.5	23.0	34.5	12.5	5.5
トラック	800	10.0	15.8	36.4	28.5	9.4
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	14.9	17.3	35.0	24.3	8.6

表 3.2.6.F 待機時間(手待ち時間)の負担感

			(単位:%)			
	回答者数	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
バス	200	15.5	21.0	39.5	19.5	4.5
タクシー	200	21.5	30.5	33.0	12.0	3.0
トラック	800	17.3	21.4	38.3	17.4	5.8
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	17.7	22.8	37.6	16.8	5.1

### 3.2.7 人手不足感

『業態』と『人手不足感』についてクロス集計を行った(表 3.2.7)。

「大いに不足」・「やや不足」と回答した割合は、「トラック」(55.0%)、「バス」(51.5%)、「タクシー」(41.5%)の順に高かった。「大いに過剰」・「やや過剰」から確認すると、「トラック」(8.9%)、「バス」(22.5%)、「タクシー」(25.0%)の順に回答割合が低かった。

表 3.2.7 業態と人手不足感のクロス集計

回答者数	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	(単位:%)	
						わからない、該当しない	
バス	200	16.5	35.0	21.5	16.0	6.5	4.5
タクシー	200	12.0	29.5	29.0	21.0	4.0	4.5
トラック	800	15.5	39.5	30.3	7.0	1.9	5.9
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	15.1	37.1	28.6	10.8	3.0	5.4

### 3.2.8 取引に関する納得できない行為の経験

『業態』と『取引に関する納得できない行為の経験』についてクロス集計を行った(表 3.2.8)。

「バス」は「特に受けたことはない」(31.0%)を除くと、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」(18.0%)、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(17.0%)、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」(15.5%)の順に回答割合が高かった。

「タクシー」は「特に受けたことはない」(21.5%)を除くと、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」(23.5%)、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(18.5%)、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」(18.5%)の順に回答割合が高かった。

「トラック」は「特に受けたことはない」(55.6%)を除くと、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(11.9%)、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされ

た」(10.8%)、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」(10.4%)の順に回答割合が高かった。

いずれの業態においても、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」が経験をしている場合の上位 3 項目になっていた。

表 3.2.8 業態と取引に関する納得できない行為の経験のクロス集計

(単位:%)

回答者数	報酬の支払 いが遅れた・ 期日に支払 われなかつた	あらかじめ定 めた報酬を 減額された	市価など比 較して著しく 低い報酬を 不当に定め られた	運送・配達 の依頼を突 然キャンセル された	発注者の都 合で契約内 容にないこ とをさせられ た	発注者以外 の都合で契 約内容にな いことをさせ られた	着荷主など
	バス	タクシー	トラック	その他	計	1200	12.0
バス	200	12.0	11.5	17.0	18.0	15.5	12.0
タクシー	200	8.5	13.0	18.5	23.5	18.5	15.5
トラック	800	4.0	6.8	11.9	10.8	10.4	10.1
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	計	1200	6.1	8.6	13.8	14.1	12.6
							11.3

  

(續)	不當に協賛 金などの金 銭や、契約 内容にない 労務等を提 供させられた	発注者の都 合で追加費 用が発生し たにもかかわ らず、負担し てもらえた かった	仕事を受け る前に報酬 額を提示さ れない	仕事を受け る前に報酬 額を提示さ れない	無理のある 納期を求めら れた	他の納 期があつた	特に受けたこ とはない
				無理のある 納期を求めら れた	他の納 期があつた	特に受けたこ とはない	
バス	13.0	11.0	5.0	3.0	4.0	31.0	
タクシー	16.0	9.0	6.5	3.0	1.0	21.5	
トラック	7.8	5.1	3.5	5.1	5.8	55.6	
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	計	10.0	6.8	4.3	4.4	4.7	45.8

(注) 複数回答を得た結果。

### 3.2.9 上限規制の導入前後の働き方の変化の実感

2024年4月に導入された時間外労働時間の上限規制について、『業態』と『上限規制の導入前後の働き方の変化の実感』についてクロス集計を行った(表3.2.8)。

各業態で最も回答割合が高かったものは「バス」は「荷待ちの時間や荷役作業の時間が短くなった」(23.5%)、「タクシー」は「運転の合間に休憩をしやすくなった」(25.5%)、「トラック」は「特に変化していない」(40.9%)であった。「トラック」において次に割合が高かったのは「運転時間が短くなった」(15.4%)であった。

表3.2.9 業態と上限規制の導入前後の働き方の変化の実感のクロス集計

(単位:%)

回答者数	荷物を届け るまでのリード タイムが長く なった	荷待ちの時 間や荷役作 業の時間が 短くなつた	運転時間が 短くなつた	運転の合間 に休憩をしや すくなつた	勤務間のイ ンターバルが 長くなつた	賃金が上が った(定期の 昇給、最低 賃金の改定 以外)	
	バス	200	21.0	23.5	21.5	16.0	16.5
タクシー	200	15.5	18.5	17.5	25.5	13.5	18.5
トラック	800	10.8	12.8	15.4	13.4	10.1	11.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	13.3	15.5	16.8	15.8	11.8	13.1

  

(続)	休暇(年次 有給休暇そ の他会社独 自の休暇を 含む)をとり やすくなつた				
	再配達が少 なくなつた	その他	特に変化し ていない	わからない	
バス	14.5	6.0	5.0	19.0	7.5
タクシー	11.5	6.5	2.0	13.5	6.0
トラック	11.4	6.3	2.0	40.9	9.1
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	11.9	6.3	2.5	32.7	8.3

(注)複数回答を得た結果。

### 3.2.10 1年前との比較(労働時間・主観的健康感)

『業態』と1年前同月と比較しての『労働時間』・『主観的健康感』の状況についてクロス集計を行った(表3.2.10.A、表3.2.10.B)。

『労働時間』は、「変化していない」がどの業態においても最も高かった。

『労働時間』の「増加した」・「とても増加した」の割合は、どの業態においても「減少した」・「とても減少した」の割合よりも高かった。

『労働時間』の「とても増加した」の割合は、「バス」(21.0%)、「タクシー」(13.0%)、「トラック」(5.3%)の順に高かった。

『主観的健康感』は、「変わらない」がどの業態においても最も高かった。

『主観的健康感』の「よくなつた」と「悪くなつた」の割合を比較すると、「バス」は「よくなつた」が0.5%高く、「タクシー」は差が0%であったが、「トラック」は「悪くなつた」が14.2%高くなっていた。

表3.2.10 業態と1年前との比較のクロス集計

表3.2.10.A 1年前との比較(労働時間)

							(単位:%)
	とても増加した (週あたり5時間以上の增加)	増加した (週あたり2.5時間以上5時間未満の増加)	変化していない (週あたり2.5時間未満の変化差の内)	減少した (週あたり2.5時間以上5時間未満の減少)	とても減少した (週あたり5時間以上の減少)		
回答者数	(週あたり5時間以上の增加)	2.5時間以上5時間未満の増加)	(週あたり2.5時間未満の変化差の内)	(週あたり2.5時間以上5時間未満の減少)	(週あたり5時間以上の減少)		
バス	119	21.0	26.9	40.3	5.0	0.0	6.7
タクシー	115	13.0	24.4	49.6	4.4	0.9	7.8
トラック	637	5.3	17.9	59.0	7.4	2.2	8.2
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	871	8.5	20.0	55.2	6.7	1.7	7.9

(注)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に10時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.2.10.B 1年前との比較(主観的健康感)

		(単位:%)			
	回答者数	よくなつた	変わらない	悪くなつた	わからない
バス	200	19.0	58.5	18.5	4.0
タクシー	200	19.5	58.5	19.5	2.5
トラック	800	7.1	67.1	21.3	4.5
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	1200	11.2	64.3	20.5	4.1

### 3.3 就業形態とのクロス集計

本節において、「会社などの役員」の回答者数(N=9)が少数であった為、本文中でその状況について比較検討の対象外とした。

#### 3.3.1 実労働時間数、所定時間外労働の生じる理由

『就業形態』(自営業者、非正規雇用者、正社員・正職員)と『実労働時間数、時間外・休日労働の状況』についてクロス集計を行った(表 3.3.1.A～表 3.3.1.C)。

『過去 1 か月の平均的な 1 週間の実労働時間数』で「60 時間以上」と回答した割合は、「正社員・正職員」(16.9%)、「非正規雇用者」(6.2%)、「自営業者」(3.0%) の順に高かった。

『過去 1 年間の最も忙しかった 1 週間の実労働時間数』で「60 時間以上」と回答した割合は、「正社員・正職員」(31.2%)、「非正規雇用者」(14.8%)、「自営業者」(9.1%) の順に高かった。

『所定時間外労働が生じる理由』は、全体では「人員が不足しているため」(34.1%)、「業務量が多いため」(30.1%)、「仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」(26.1%) の順に高く、「正社員・正職員」はこれらの項目が上位 3 つを占めていた。「非正規雇用者」と「自営業者」においては、「業務量が多いため」が上位 3 つから外れ、「仕事の繁閑の差が大きいため」が 2 番目に大きくなっていた。

表 3.3.1 就業形態とのクロス集計

表 3.3.1.A 過去 1 か月の平均的な 1 週間の実労働時間数

(単位:%)

	回答者数	20時間未 満	20-39時間 未満	40-60時間 未満	60時間以上
正社員・正職員	634	18.6	9.0	55.5	16.9
非正規雇用者	162	65.4	10.5	17.9	6.2
自営業者	66	59.1	12.1	25.8	3.0
会社などの役員	9	66.7	22.2	11.1	0.0
計	871	30.9	9.6	45.8	13.7

(注 1)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

(注 2)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.3.1.B 過去 1 年間の最も忙しかった 1 週間の実労働時間数

(単位:%)

	回答者数	20時間未 満	20-39時間 未満	40-60時間 未満	60時間以上
正社員・正職員	731	19.6	6.6	42.7	31.2
非正規雇用者	162	61.7	8.0	15.4	14.8
自営業者	66	53.0	6.1	31.8	9.1
会社などの役員	9	66.7	0.0	22.2	11.1
計	968	29.3	6.7	37.2	26.8

(注 1)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

(注 2)『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.3.1.C 所定時間外労働が生じる理由

(単位:%)

回答者数	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性				
				上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないできない仕事があるため	社員間の業務の平準化	I C Tや機械化等による生産性向上	会社や管理職から所定時間外労働を求められるため	
正社員・正職員	963	33.2	36.6	23.5	27.9	12.7	10.5	11.5
非正規雇用者	162	20.4	27.8	25.9	21.0	6.8	7.4	4.3
自営業者	66	10.6	16.7	15.2	10.6	4.5	0.0	4.5
会社などの役員	9	11.1	11.1	11.1	33.3	0.0	0.0	11.1
計	1200	30.1	34.1	23.3	26.1	11.3	9.4	10.2
(統)				顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため（予期せぬ仕様変更等）	受注時の契約内容が不明確である（文書化されていない）	労働時間の上限について（文書化されない）	その他	所定時間外労働はない
正社員・正職員	8.4	11.2	4.9	0.0	2.8	11.4		
非正規雇用者	3.7	3.7	1.2	0.0	1.9	17.9		
自営業者	3.0	6.1	1.5	9.1	0.0	50.0		
会社などの役員	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0		
計	7.4	10.0	4.2	0.5	2.5	14.3		

(注 1)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

(注 2) 複数回答を得た結果。

### 3.3.2 抑うつ・不安傾向(K6)

『就業形態』と『抑うつ・不安傾向(K6)』についてクロス集計を行った(表 3.3.2)。

「13 点以上(重度の抑うつ・不安障害疑い)」の回答割合は、「正社員・正職員」(21.5%)、「非正規雇用者」(16.0%)、「自営業者」(12.1%)の順に高かった。

表 3.3.2 就業形態と抑うつ・不安傾向(K6)のクロス集計

(単位:%)

回答者数	0~4点 (抑うつ・ 不安傾向 なし)	5~9点 (抑 うつ・不安傾 向あり)	10~12点 (抑うつ・不 安障害疑 い)	13点以上 (重度の抑 うつ・不安障 害疑い)
正社員・正職員	963	31.3	22.2	25.0
非正規雇用者	162	34.6	29.0	20.4
自営業者	66	56.1	21.2	10.6
会社などの役員	9	66.7	11.1	11.1
計	1200	33.3	23.0	23.5
				20.2

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

### 3.3.3 主観的幸福感

『就業形態』と『主観的幸福感』についてクロス集計を行った(表 3.3.3)。『主観的幸福感』が 3 点以下の割合は「非正規雇用者」(50.6%)、「正社員・正職員」(39.9%)、「自営業者」(39.4%)の順に高かった。

表 3.3.3 就業形態と主観的幸福感のクロス集計

(単位:%)

回答者数	とても不幸 0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	とても幸せ 10点
正社員・正職員	963	3.2	6.7	13.8	19.4	8.5	14.4	9.6	8.8	7.9	4.3
非正規雇用者	162	7.4	15.4	21.6	13.6	7.4	11.7	8.0	6.2	2.5	3.7
自営業者	66	4.5	10.6	15.2	13.6	4.5	15.2	4.5	13.6	9.1	4.5
会社などの役員	9	11.1	22.2	11.1	11.1	22.2	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0
計	1200	3.9	8.3	14.9	18.3	8.3	14.0	9.0	8.8	7.3	4.2
											3.3

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

### 3.3.4 現在の満足度(職業生活全体)

『就業形態』と『現在の満足度(職業生活全体)』についてクロス集計を行った(表3.3.4)。「不満」・「やや不満」の回答割合は、「非正規雇用者」(32.7%)、「正社員・正職員」(31.5%)、「自営業者」(24.2%)の順に高かった。「不満」・「やや不満」の回答割合は、「正社員・正職員」、「非正規雇用者」において「満足」「やや満足」の合計割合よりも高く、他方「自営業者」においては「満足」「やや満足」の合計割合がより高かった。

表 3.3.4 就業形態と現在の満足度(職業生活全体)のクロス集計

(単位:%)

	回答者数	不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足
正社員・正職員	963	9.4	22.1	43.2	20.6	4.7
非正規雇用者	162	14.2	18.5	42.6	20.4	4.3
自営業者	66	12.1	12.1	50.0	21.2	4.5
会社などの役員	9	22.2	22.2	33.3	11.1	11.1
計	1200	10.3	21.1	43.4	20.5	4.7

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

### 3.3.5 主観的健康感

『就業形態』と『主観的健康感』についてクロス集計を行った(表 3.3.5)。「よくない」・「あまりよくない」の回答割合は「自営業者」(33.3%)、「非正規雇用者」(32.1%)、「正社員・正職員」(30.1%)の順に高かった。「よくない」・「あまりよくない」の回答割合は、いずれの就業形態においても「まあよい」・「よい」の合計割合よりも高かった。

表 3.3.5 就業形態と主観的健康感のクロス集計

(単位:%)

	回答者数	よくない	あまりよくない	ふつう	まあよい	よい
正社員・正職員	963	6.4	23.7	45.5	16.5	7.9
非正規雇用者	162	4.9	27.2	46.3	15.4	6.2
自営業者	66	10.6	22.7	39.4	13.6	13.6
会社などの役員	9	0.0	11.1	77.8	11.1	0.0
計	1200	6.4	24.0	45.5	16.2	7.9

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

### 3.3.6 各種業務の負担感

『就業形態』と『各業務における負担感の状況』についてクロス集計を行った(表3.3.6.A～表3.3.6.F)。

「とても軽い」・「やや軽い」と回答した割合は「やや重い」・「とても重い」と回答した割合を「正社員・正職員」、「非正規雇用者」、「自営業者」のいずれも上回っていた。

全ての業務負担について、「正社員・正職員」において「やや重い」・「とても重い」の合計割合が高かった。

「とても軽い」・「やや軽い」と回答した割合に対しての「やや重い」・「とても重い」と回答した比率において最も迫っていた項目は、「正社員・正職員」・「自営業者」は『夜間の運転』、「非正規雇用者」は荷積みであった。

表 3.3.6 就業形態と各業務の負担感のクロス集計

表 3.3.6.A 昼の運転の負担感

(単位:%)

	回答者数	該当する業務がな	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
正社員・正職員	963	8.9	22.4	43.9	18.8	5.9
非正規雇用者	162	22.2	24.1	37.7	9.9	6.2
自営業者	66	22.7	30.3	28.8	15.2	3.0
会社などの役員	9	22.2	11.1	22.2	22.2	22.2
計	1200	11.6	23.0	42.1	17.4	5.9

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

表 3.3.6.B 夜間の運転の負担感

(単位:%)

	回答者数	該当する業務がな	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
正社員・正職員	963	20.0	15.0	32.9	24.7	7.4
非正規雇用者	162	28.4	25.3	27.8	16.0	2.5
自営業者	66	42.4	13.6	22.7	13.6	7.6
会社などの役員	9	22.2	22.2	22.2	11.1	22.2
計	1200	22.4	16.3	31.6	22.8	6.8

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

表 3.3.6.C 早朝の運転の負担感

(単位:%)

	回答者数	該当する業務がな	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
正社員・正職員	963	18.7	14.5	37.0	22.3	7.5
非正規雇用者	162	26.5	19.8	37.0	13.0	3.7
自営業者	66	36.4	13.6	31.8	16.7	1.5
会社などの役員	9	22.2	22.2	11.1	22.2	22.2
計	1200	20.8	15.3	36.5	20.8	6.8

(注) 「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

表 3.3.6.D 荷積みの負担感

(単位:%)

	回答者数	該当する業務がな	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
正社員・正職員	963	12.9	16.6	36.3	24.5	9.7
非正規雇用者	162	20.4	22.2	32.1	22.2	3.1
自営業者	66	28.8	21.2	28.8	21.2	0.0
会社などの役員	9	33.3	33.3	22.2	11.1	0.0
計	1200	14.9	17.8	35.3	23.9	8.2

(注) 「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

表 3.3.6.E 荷卸しの負担感

(単位:%)

	回答者数	該当する業務がな	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
正社員・正職員	963	12.8	16.4	35.8	25.5	9.4
非正規雇用者	162	21.0	19.1	35.2	18.5	6.2
自営業者	66	30.3	22.7	24.2	19.7	3.0
会社などの役員	9	22.2	33.3	22.2	22.2	0.0
計	1200	14.9	17.3	35.0	24.3	8.6

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

表 3.3.6.F 待機時間(手待ち時間)の負担感

(単位:%)

	回答者数	該当する業務がな	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
正社員・正職員	963	15.8	21.7	39.1	17.9	5.5
非正規雇用者	162	21.6	28.4	32.7	13.6	3.7
自営業者	66	36.4	24.2	24.2	12.1	3.0
会社などの役員	9	11.1	33.3	55.6	0.0	0.0
計	1200	17.7	22.8	37.6	16.8	5.1

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

### 3.3.7 人手不足感

『就業形態』と『人手不足感』についてクロス集計を行った(表 3.3.7)。

「大いに不足」・「やや不足」と答えた割合は、「正社員・正職員」(56.6%)、「非正規雇用者」(40.2%)、「自営業者」(22.7%)の順に高かった。「過剰」・「やや過剰」から確認すると、「正社員・正職員」(10.4%)、「自営業者」(12.2%)、「非正規雇用者」(33.3%)の順に回答割合が低かった。

表 3.3.7 就業形態と人手不足感のクロス集計

(単位:%)

	回答者数	大いに不足	やや不足	適當	やや過剰	大いに過剰	わからない、該当しない
正社員・正職員	963	17.0	39.6	28.6	8.6	1.8	4.5
非正規雇用者	162	9.3	30.9	24.1	24.7	8.6	2.5
自営業者	66	3.0	19.7	37.9	6.1	6.1	27.3
会社などの役員	9	0.0	11.1	44.4	33.3	11.1	0.0
計	1200	15.1	37.1	28.6	10.8	3.0	5.4

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

### 3.3.8 取引に関する納得できない行為の経験

『就業形態』と『取引に関する納得できない行為の経験』についてクロス集計を行った(表 3.3.8)。

「正社員・正職員」は「特に受けたことはない」(46.9%)を除くと、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」(13.8%)、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(13.6%)、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」(13.0%)の順に回答割合が高かった。

「非正規雇用者」は「特に受けたことはない」(32.1%)を除くと、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」(19.1%)、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(17.9%)、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」・「着荷主など発注者以外の都合で契約内容にないことをさせられた」(12.3%)の順に回答割合が高かった。

「自営業者」は「特に受けたことはない」(63.6%)を除くと、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」(9.1%)、「あらかじめ定めた報酬を減額された」・「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」・「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」・「不当に協賛金などの金銭や、契約内容にない労務等を提供させられた」(7.6%)の順に回答割合が高かった。

いずれの就業形態においても、「運送・配達の依頼を突然キャンセルされた」、「市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた」、「発注者の都合で契約内容にないことをさせられた」が経験をしている場合の上位 3 項目になっていた。

表 3.3.8 就業形態と取引に関する納得できない行為の経験のクロス集計

(単位:%)

	回答者数	報酬の支 払いが遅 れた・期日 に支払わ れなかつた	あらかじめ定 めた報酬を減 額された	市価などと比 較して著しく 低い報酬を 不适当に定めら れた	運送・配達の 依頼を突然 キャンセルさ れた	発注者の都 合で契約内 容にないこと をさせられた	発注者以外 の都合で契 約内容にな いことをさせ られた
正社員・正職員	963	6.9	8.8	13.6	13.8	13.0	11.8
非正規雇用者	162	3.1	8.0	17.9	19.1	12.3	12.3
自営業者	66	3.0	7.6	9.1	7.6	7.6	3.0
会社などの役員	9	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
計	1200	6.1	8.6	13.8	14.1	12.6	11.3
<hr/>							
(続)	不當に協 賛金などの 発注者の都 金銭や、 合で追加費 仕事を受ける 契約内容 用が発生した 前に報酬額 にない労 にもかかわら を提示されな 務等を提 ず、負担して い 供させられ もらえなかつた た						
	正社員・正職員	9.9	7.4	4.5	5.0	5.2	46.9
非正規雇用者	10.5	4.9	2.5	2.5	2.5	32.1	
自営業者	7.6	1.5	6.1	1.5	3.0	63.6	
会社などの役員	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	44.4	
計	10.0	6.8	4.3	4.4	4.7	45.8	

(注 1) 「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

(注 2) 複数回答を得た結果。

### 3.3.9 上限規制の導入前後の働き方の変化の実感

時間外労働時間の上限規制について、『就業形態』と『上限規制の導入前後の働き方の変化の実感』についてクロス集計を行った(表 3.3.9)。

各就業形態で最も回答割合が高かったものは「非正規雇用者」は「特に変化していない」(22.2%)を除くと、「運転の合間に休憩をしやすくなった」(19.8%)、「自営業者」は「特に変化していない」(55.5%)、「わからない」(16.7%)を除くと、「運転時間が短くなった」(13.6%)、「正社員・正職員」は「特に変化していない」(33.2%)を除くと、「運転時間が短くなった」(17.5%)であった。

表 3.3.9 就業形態と上限規制の導入前後の働き方の変化の実感のクロス集計  
(単位:%)

	回答者数	荷物を届けるまでのリードタイムが長くなつた	荷待ちの時間や荷役作業の時間が短くなつた	運転時間が短くなつた	運転の合間に休憩をしやすくなつた	勤務間のインターバルが長くなつた	賃金が上がった(定期的に昇給、最低賃金の改定以外)
正社員・正職員	963	15.2	16.3	17.5	15.8	12.5	13.9
非正規雇用者	162	7.4	15.4	14.2	19.8	11.1	11.7
自営業者	66	1.5	4.5	13.6	9.1	1.5	3.0
会社などの役員	9	0.0	11.1	0.0	0.0	22.2	22.2
計	1200	13.3	15.5	16.8	15.8	11.8	13.1
<hr/>							
(続)	休暇(年次有給休暇その他会社独自の休暇を含む)をとりやすくなつた						
		再配達が少なくなった	その他	特に変化していない	わからない		
正社員・正職員	13.0	6.2	2.8	33.2	8.1		
非正規雇用者	7.4	7.4	1.9	22.2	6.2		
自営業者	7.6	4.5	0.0	51.5	16.7		
会社などの役員	11.1	0.0	0.0	22.2	11.1		
計	11.9	6.3	2.5	32.7	8.3		

(注 1)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

(注 2)複数回答を得た結果。

### 3.3.10 1年前との比較(労働時間・主観的健康感)

『就業形態』と1年前同月と比較しての『労働時間』・『主観的健康感』の状況についてクロス集計を行った(表 3.3.10.A、表 3.3.10.B)。

『労働時間』は、「変化していない」がどの就業形態においても最も高かった。

『労働時間』の「増加した」・「とても増加した」の割合が「減少した」・「とても減少了した」の割合よりも高かったものは、「正社員・正職員」(26.9%)、「非正規雇用者」(38.9%)の順であった。

『労働時間』の「とても増加した」の割合は、「非正規雇用者」(15.4%)、「正社員・正職員」(6.9%)、「自営業者」(4.5%)の順に高かった。

『主観的健康感』は、「変わらない」がどの就業形態においても最も高かった。

『主観的健康感』の「よくなった」と「悪くなった」の割合を比較すると、いずれも「悪くなつた」が高く、「非正規雇用者」は 25.3%、「自営業者」は 21.2%、「正社員・正職員」は 19.5%となっていた。

表 3.3.10 就業形態と 1 年前との比較のクロス集計

表 3.3.10.A 1 年前との比較(労働時間)

(単位:%)

回答者数	とても増加した (週あたり 5時間以上 の増加)	増加した (週あたり 2.5時間以 上5時間未 満の増加)	変化してない (週あたり 2.5時間未 満の変化差 の内)	減少した (週あたり 2.5時間以 上5時間未 満の減少)	とても減少した (週あたり5 時間以上の 減少)	わからない	
正社員・正職員	634	6.9	20.0	58.8	5.8	1.3	7.1
非正規雇用者	162	15.4	23.5	46.9	7.4	1.2	5.6
自営業者	66	4.5	10.6	45.5	10.6	7.6	21.2
会社などの役員	9	22.2	22.2	22.2	22.2	0.0	11.1
計	871	8.5	20.0	55.2	6.7	1.7	7.9

(注 1) 「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。(注 2) 『就業形態』に「正社員」と回答した者のうち、本設問に 10 時間未満と回答した個人は集計対象外とした。

表 3.3.10.B 1年前との比較(主観的健康感)

(単位:%)

	回答者数	よくなつた	変わらない	悪くなつた	わからない
正社員・正職員	963	10.3	66.4	19.5	3.8
非正規雇用者	162	14.2	58.0	25.3	2.5
自営業者	66	16.7	50.0	21.2	12.1
会社などの役員	9	11.1	55.6	33.3	0.0
計	1200	11.2	64.3	20.5	4.1

(注)「非正規雇用者」は「契約社員・嘱託」、「パート・アルバイト」、「臨時・日雇社員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答した者を意味し、「自営業者」は「自営業主(雇い人あり)」、「自営業主(雇い人なし)」、「自家営業の手伝い」と回答した者を意味する。

## 「自動車運転業務従事者の働き方と健康に関する調査」調査票

Q1. あなたは現在、なにか収入になる定常的な仕事※(以下、「仕事」と略)をしていますか。[SA]

1. 仕事をしている

2. 仕事をしていない

「2. 仕事をしていない」を選択 → 終了文へ

※ ここでの「定常的な仕事」とは、ふだん仕事をしており、今後もしていくこととなっている場合をいいます。

年金、利子・家賃、株等の配当、相続などによる収入や株のディトレーディング、個人的なネットオークションによる収入、ブログや動画配信サイトのアフィリエイト広告による収入、ネット調査のモニターによる収入等は、ここでいう仕事には該当しません。

いわゆる主婦(主夫)でも、パートやアルバイト・内職など収入になる仕事をしている場合は「1. 仕事をしている」に該当します。学生の場合は、収入の多寡にかかわらず「2. 仕事をしていない」に該当します。また、自営業の家族の方が家業を手伝い、少しでも収入を得た場合は「1. 仕事をしている」に該当します。

Q2. あなたが現在している仕事は、いくつありますか※。[SA]

1. 仕事は 1 つだけ

2. 仕事は 2 つ以上(副業をしている)

「2. 仕事は 2 つ以上(副業をしている)」を選択 → 終了文へ

※ 自営業の家族の方が、自分の仕事の合間に家業を手伝い、家業からも収入を得ている場合は、仕事が複数あるとします。

Q3. あなたは自動車運転業務の従事者ですか。

1. はい

2. いいえ

「2. いいえ」選択 → 終了文へ

Q4. あなたの業種として該当するものをお答えください。[SA]

1. 農業・林業

2. 漁業

3. 鉱業、採石業、砂利採取業

4. 建設業

5. 製造業

6. 電気・ガス・熱供給・水道業

7. 情報通信業

8. 運輸業、郵便業

9. 卸売業、小売業

10. 金融業、保険業

11. 不動産業、物品賃貸業

12. 学術研究、専門・技術サービス業

13. 宿泊業、飲食サービス業

14. 生活関連サービス業、娯楽業

15. 教育、学習支援業

16. 医療、福祉

17. 複合サービス事業

18. サービス業(他に分類されないもの)

Q5. あなたの性別をお答えください。[SA]

1. 男性

2. 女性

3. 回答しない

Q6. あなたの年齢をお答えください。[SA]

1. 20 歳未満

2. 20~29 歳

3. 30~39 歳

4. 40~49 歳

5. 50~59 歳

6. 60~64 歳

7. 65 歳~74 歳

8. 75 歳以上

9. 回答しない

Q7. あなたの現在の居住地をお答えください。[SA]

- |          |          |           |
|----------|----------|-----------|
| 1. 北海道   | 2. 青森県   | 3. 岩手県    |
| 4. 宮城県   | 5. 秋田県   | 6. 山形県    |
| 7. 福島県   | 8. 茨城県   | 9. 栃木県    |
| 10. 群馬県  | 11. 埼玉県  | 12. 千葉県   |
| 13. 東京都  | 14. 神奈川県 | 15. 新潟県   |
| 16. 富山県  | 17. 石川県  | 18. 福井県   |
| 19. 山梨県  | 20. 長野県  | 21. 岐阜県   |
| 22. 静岡県  | 23. 愛知県  | 24. 三重県   |
| 25. 滋賀県  | 26. 京都府  | 27. 大阪府   |
| 28. 兵庫県  | 29. 奈良県  | 30. 和歌山県  |
| 31. 鳥取県  | 32. 島根県  | 33. 岡山県   |
| 34. 広島県  | 35. 山口県  | 36. 徳島県   |
| 37. 香川県  | 38. 愛媛県  | 39. 高知県   |
| 40. 福岡県  | 41. 佐賀県  | 42. 長崎県   |
| 43. 熊本県  | 44. 大分県  | 45. 宮崎県   |
| 46. 鹿児島県 | 47. 沖縄県  | 48. 回答しない |

Q8. あなたの業態をお答えください。[SA]

- |         |         |
|---------|---------|
| 1. バス   | 2. タクシー |
| 3. トラック | 4. その他  |

Q9. あなたの主な乗務車種についてお答えください。[SA]

- |                 |           |
|-----------------|-----------|
| 1. 普通自動車(軽貨物以外) | 2. 軽貨物自動車 |
| 3. 準中型自動車       | 4. 中型自動車  |
| 5. 大型自動車        | 6. トレーラー  |

Q10.あなたは運行管理者を兼任していますか。[SA]

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

Q11.あなたの主な運行形態についてお答えください。[SA]

- |              |                      |              |
|--------------|----------------------|--------------|
| 1. 日帰り運行中心   | 2. 隔日勤務(翌日にかかる)<br>※ | 3. 日帰り・長距離半々 |
| 4. 長距離(1泊2日) | 5. 長距離(2泊3日)         | 6. 長距離(3泊4日) |
| 7. 長距離(4泊以上) |                      |              |

※始業及び終業の時刻が同一の日に属さない業務をいいます。

Q12.仕事でのあなたの働き方(就業形態)をお答えください。雇われている方は勤め先での呼称をお答えください。  
[SA]

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| 1. 正社員・正職員         | 2. 契約社員※1・嘱託     |
| 3. パート・アルバイト       | 4. 臨時・日雇社員       |
| 5. 労働者派遣事業所の派遣社員※2 | 6. 会社などの役員       |
| 7. 自営業主(雇い人あり)     | 8. 自営業主(雇い人なし)※3 |
| 9. 自家営業の手伝い        |                  |

※1 契約社員とは、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用される人をいいます。

※2 労働者派遣事業所の派遣社員とは、労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣される人をいいます。

上記以外の派遣されている人(デパートの派遣店員など)は派遣元の事業所における呼称について当てはまるものをお答えください。

※3 フリーランスの方は「8. 自営業主(雇い人なし)」に含まれます。

Q13.あなたの賃金体系はどれに当てはまりますか。(自営業者として請け負っている場合は、主たる契約の近しい形態をお答えください。) [SA]

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1. 固定給    | 2. 固定給+歩合 |
| 3. 歩合給が主体 | 4. その他    |

Q14.あなたが働いている事業場(働いている場所)の全従業員数をお答えください。(自営業者として請け負っている場合は主たる契約先の事業場規模をお答えください。) [SA]

- |            |            |            |
|------------|------------|------------|
| 1. 1~4 人   | 2. 5~9 人   | 3. 10~19 人 |
| 4. 20~49 人 | 5. 50~99 人 | 6. 100 人以上 |
| 7. わからない   |            |            |

Q15.あなたの職場における雇用人員(人手)の過不足状況について、お答えください。[SA]

- |          |          |                |
|----------|----------|----------------|
| 1. 大いに不足 | 2. やや不足  | 3. 適当          |
| 4. やや過剰  | 5. 大いに過剰 | 6. わからない、該当しない |

Q16.運転の仕事の通算経験年月数をお答えください。

--	--

年

--	--

力月

Q17.昨年度※1の1年間における、年次有給休暇の付与・取得状況についてお答えください。

※1 2023 年中であなたの年次有給休暇が新しく付与された月からの 1 年間とお考えください。

例えば、2023年4月1日～2024年3月末日や、2023年1月1日～12月末日など。

Q17\_1. 昨年度※1初めの時点で、新規に付与されたあなたの年次有給休暇の日数は何日ですか?※2

--	--

日

※2 年次有給休暇の付与がない場合は、「0」とご記入ください。

Q17\_2. 実際に年次有給休暇を取得して休んだ日数は何日でしたか?※3

昨年度※1の1年間に取得して休んだ年次有給休暇の日数

日

※3 1日も使わなかった場合は、「0」とご記入ください。

Q18.あなたの会社では、待機時間(手待ち時間等)は給与支給の労働時間に含められますか?(自営業者として請け負っている場合は主たる契約状況をお答えください。)[SA]

- |          |            |
|----------|------------|
| 1. 入らない  | 2. 一部入る    |
| 3. 全て入る  | 4. 待機時間は無い |
| 5. わからない |            |

Q19.現在の事業場でのあなたの実労働時間数(拘束時間※から休憩時間を除いた時間)についてお答えください。

Q19\_1. あなたの先月における平均的な1週間の実労働時間数はどれくらいですか。

		時間 プルダウン選択肢 0~167 時間
--	--	----------------------

※ 労働時間と休憩時間(仮眠時間を含む。)の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。

Q19\_2. 1年前の同月と比べて平均的な1週間あたりの実労働時間数は変わりましたか。(1年前に働いていない等、比較が困難な場合は、「6.わからない」を選択してください。)[SA]

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1. とても増加した(週あたり+5 時間以上の増加)       |
| 2. 増加した(週あたり+2.5 時間以上 5 時間未満の増加) |
| 3. 変化していない(週あたり±2.5 時間未満の変化差の内)  |
| 4. 減少した(週あたり-2.5 時間以上 5 時間未満の減少) |
| 5. とても減少した(週あたり-5 時間以上の減少)       |
| 6. わからない                         |

Q19\_3. (Q19\_2で「6.わからない」を選んだ場合は非表示)およそ、週で何時間程度変化したかお答えください。

		時間/週
--	--	------

Q20.過去1年間における、あなたの最も忙しかった1週間の実労働時間数はどれくらいですか。[SA]

		時間 プルダウン選択肢 0~167 時間
--	--	----------------------

※ 労働時間と休憩時間(仮眠時間を含む。)の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。

Q21.過去1か月の間、以下の時間帯に働くことはどのくらいありましたか。[SA]

	全くなかった	月1回以上	週1~2回	週3回以上	ほぼ毎日
19:00~22:00	1	2	3	4	5
22:00~5:00	1	2	3	4	5
5:00~8:00	1	2	3	4	5

Q22.あなたの職場での労働時間の把握方法について、あてはまるものを全てお答えください。[MA]

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 1. 所属長、上司等が目視で確認 | 2. タイムカード、ICカード |
|------------------|-----------------|

- |                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| 3. PC のログイン・ログアウト | 4. 出勤簿          |
| 5. 労働者(本人)の自己申告   | 6. デジタルタコグラフの記録 |
| 7. その他の方法         | 8. 把握していない      |

Q23.あなたの職場では、どのくらい正確に労働時間が把握されていると思いますか。[SA]

- |              |             |
|--------------|-------------|
| 1. まったく正確でない | 2. あまり正確でない |
| 3. おおむね正確である | 4. 正確である    |
| 5. わからない     |             |

Q24.あなたご自身の所定時間外労働(残業)についておたずねします。所定時間外労働が生じる際の理由としてあてはまるものを全てお答えください。

(裁量労働制等みなし労働時間制の方、自営業等の方は実際に仕事をした時間が一日 8 時間を超える理由についてお答えください。)

- |  |
|--|
| 1. 業務量が多いため                                    |
| 2. 人員が不足しているため                                 |
| 3. 仕事の繁閑の差が大きいため                               |
| 4. 仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため   |
| 5. 社員間の業務の平準化がされていないため                         |
| 6. ICT や機械化等による生産性向上が進んでいないため                  |
| 7. 会社や管理職から所定時間外労働を求められるため                     |
| 8. 顧客の提示する納期が短いため                              |
| 9. 顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため(予期せぬ仕様変更等)          |
| 10. 受注時の契約内容が不明確である(文書化されていない)ため               |
| 11. 【 Q12 で 7~9 を選択した回答者に表示】労働時間の上限について規制がないため |
| 12. その他  |
| 13. 所定時間外労働はない                                 |

Q25.あなたの現在の仕事において、以下のことはどのくらいありましたか。

	なかった	少しある	時々ある	頻繁にある
日によって勤務時間帯が大きく異なる	1	2	3	4
出勤時間が直前まで決まらない	1	2	3	4
仕事で突然出勤を求められる	1	2	3	4
仕事・シフトを突然キャンセルされる	1	2	3	4

Q26. あなたの職場に、勤務間インターバル制度※はありますか。[SA]

- |       |       |          |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

\* 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時

間を確保しようとする制度。

Q27.次の3つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。

各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。

そのように感じたことが一度もない場合は0(ゼロ)を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる番号に○をつけてください(○はそれぞれ1つ)。[SA]

	全くない ほとんど感じない めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
(A) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0 1 2 3 4 5 6				
(B) 仕事に熱心である	0 1 2 3 4 5 6				
(C) 私は仕事にのめり込んでいる	0 1 2 3 4 5 6				

Q28.以下の項目は、ここ数週間のあなたの職場での様子について尋ねるもので、1点を「全く当てはまらない」5点を「非常によく当てはまる」とするとあなたはどの程度あてはまりますか。それぞれの文章をよく読み、該当する数字を選んでください。[SA]

	全く当てはまらない 全く当てはまらない 全く当てはまらない 全く当てはまらない 全く当てはまらない	非常によく当てはまる 非常によく当てはまる 非常によく当てはまる 非常によく当てはまる 非常によく当てはまる
(A) 私の職場では、自分の仕事についての本音を話すことができる	1 2 3 4 5	
(B) 私の職場では、自分の考えを自由に話すことができる	1 2 3 4 5	
(C) 私の職場では、本音を話すことが推奨されている	1 2 3 4 5	
(D) 私の職場では、たとえ自分が他の人と異なる意見を持っていても、非難されることはない	1 2 3 4 5	
(E) 職場で本音を語ると、自分自身に害が及ぶのではないか不安を感じる	1 2 3 4 5	

Q29.過去30日の間にどれくらいの頻度で次のことがありましたか。あてはまる数字に○をつけてください。[SA]

	全くない 全くない 全くない 全くない 全くない	少しだけ 少しだけ 少しだけ 少しだけ 少しだけ	ときどき ときどき ときどき ときどき ときどき	たいてい たいてい たいてい たいてい たいてい	いつも いつも いつも いつも いつも

(A)	神経過敏に感じましたか	0	1	2	3	4
(B)	絶望的だと感じましたか	0	1	2	3	4
(C)	そわそわ、落ち着かなく感じましたか	0	1	2	3	4
(D)	気分が沈みこんで、何か起こっても気が晴れないように感じましたか	0	1	2	3	4
(E)	何をするのも骨折りだと感じましたか	0	1	2	3	4
(F)	自分は価値のない人間だと感じましたか	0	1	2	3	4

Q30.

Q30\_1. あなたの現在の健康状態はいかがですか。あてはまる番号1つに○をつけてください。[SA]

1. よくない	2. あまりよくない	3. ふつう
4. まあよい	5. よい	

Q30\_2. 1年前と比べてあなたの現在の健康状態は変わりましたか。あてはまる番号1つに○をつけてください。[SA]

1. よくなつた	2. 変わらない	3. 悪くなつた
4. わからない		

Q31.あなたの会社では、出社時には必ず血圧を測りますか？[SA]

1. あてはまらない	2. あてはまる
------------	----------

Q32.あなたは過去 1年間に定期健康診断・人間ドックを受けましたか。[SA]

1. 受けた	2. 受けていない	3. 覚えていない・分からぬ
--------	-----------	----------------

Q33.あなたは過去 1年間に以下の病気等を指摘されたことや、病院や診療所などで治療を受けたことがありますか(当てはまるもの全て)。[MA]

1. 高血圧症	2. 糖尿病
3. 高脂血症	4. 肥満
5. 痛風・高尿酸血症	6. 脳卒中
7. 心臓病	8. 不整脈
9. 肝臓病	10. 腎臓病
11. 十二指腸潰瘍	12. 胃潰瘍
13. がん	14. ぜんそく(気管支喘息)
15. うつ病	16. 不眠症
17. メタボリックシンドローム	18. 上記以外の病気
19. 病気等はしていない	

Q34. 過去 1年間ににおけるあなたのストレスチェック※の受検状況についてお答えください。[SA]

1. 受けた	2. 受けていない	3. 覚えていない・分からぬ
--------	-----------	----------------

\*「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

Q35.ストレスチェックの結果、あなたは「高ストレス者判定」を受けましたか。[SA](Q34 で「1. 受けた」と回答した場合のみ表示)

- |        |           |                |
|--------|-----------|----------------|
| 1. 受けた | 2. 受けていない | 3. 覚えていない・分からぬ |
|--------|-----------|----------------|

Q36.ストレスチェックの受検後、医師による面接指導を受けましたか。[SA](Q34 で「1. 受けた」と回答した場合のみ表示)

- |           |                  |
|-----------|------------------|
| 1. 受けた    | 2. 受けていないが、受ける予定 |
| 3. 受けていない | 4. 覚えていない・分からぬ   |

Q37.1か月間の時間外労働時間・休日労働時間が80時間超の労働者に対して実施される医師による面接指導について、あなたは過去1年間に、会社や取引先から受けるように指示はありましたか。[SA]

- |                                    |
|------------------------------------|
| 1. 指示を受けたし、面接指導も受けた                |
| 2. 指示を受けたが、面接指導は受けなかった             |
| 3. 指示を受けなかつたが、面接指導を受けさせてもらえるよう申し出た |
| 4. 指示を受けなかつたし、面接指導も受けなかつた          |
| 5. 指示を受けたかどうかはわからない、覚えてない          |

Q38.あなたの過去1か月の1日の平均睡眠時間はどのくらいでしたか。あてはまる番号1つに○をつけてください。  
[SA]

	5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上 8時間未満	8時間以上 9時間未満	9時間以上
仕事のある日の 睡眠時間	1	2	3	4	5	6
仕事のない日の 睡眠時間	1	2	3	4	5	6

Q39.過去1か月において、ふだんの睡眠で休養が取れていると思いますか。[SA]

- |             |              |
|-------------|--------------|
| 1. 全く取れていない | 2. あまり取れていない |
| 3. まあ取れている  | 4. 充分取れている   |

Q40.過去1か月において、ご自分の睡眠の質を全体としてどのように評価しますか。[SA]

- |          |          |
|----------|----------|
| 1. 非常に悪い | 2. かなり悪い |
| 3. かなりよい | 4. 非常によい |

Q41.現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を10点、「とても不幸」を0点とすると、何点くらいになると思いますか。[SA]

←とても不幸

とても幸せ→

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Q42.現在の満足度について、項目ごとに該当するものを1つ選んでください。[SA]

		不満	やや不満	どちらでもない	やや満足	満足
(A)	仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
(B)	賃金・福利厚生	1	2	3	4	5
(C)	労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
(D)	人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
(E)	職場の環境(照明、空調、騒音等)	1	2	3	4	5
(F)	人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
(G)	職場での指揮命令系統の明確性	1	2	3	4	5
(H)	教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
(I)	雇用の安定性	1	2	3	4	5
(J)	職業生活全体※	1	2	3	4	5

※ この設問全体から見てお答えください。

Q43.過去1か月において、以下の業務の負担感についてお答えください。[SA]

	該当する業務がない	とても軽い	やや軽い	やや重い	とても重い
昼の運転	1	2	3	4	5
夜間の運転	1	2	3	4	5
早朝の運転	1	2	3	4	5
荷積み	1	2	3	4	5
荷卸し	1	2	3	4	5
待機時間(手待ち時間)	1	2	3	4	5

Q44.現在の暮らしの状況を総合的にみて、どう感じていますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。[SA]

- |             |             |       |
|-------------|-------------|-------|
| 1. 大変苦しい    | 2. やや苦しい    | 3. 普通 |
| 4. ややゆとりがある | 5. 大変ゆとりがある |       |

Q45.今後の転職希望についてお答えください。[SA]

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| 1. 今の職場で今後も働きたい | 2. 機会があれば転職したい |
| 3. わからない        |                |

Q46.過去1年間ではあなたは、業務中に事故を経験したことはありますか。該当するものを全てお選びください。[MA]

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 事故は無い      | 2. 物損事故を起こした  |
| 3. 人身事故を起こした  | 4. 物損事故を起こされた |
| 5. 人身事故を起こされた |               |

Q47.あなたの職場では、事故を起こすと個人に賠償や課徴金等の責任を問われますか？[MA]

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. 問われない            | 2. 問われないが、査定には影響する |
| 3. 問われないが、手当て等が無くなる | 4. 課徴金等が要求される      |
| 5. わからない            |                    |

Q48.あなたは過去1年間に勤務する職場でパワーハラスメント※1、セクシュアルハラスメント※2を受けたことがありますか。あなたの勤務先において、あなたが受けたハラスメント行為を行った者・その内容について、該当するものをお選びください(当てはまるもの全て)。(A)～(H)の各行為を受けたことがない場合は、一番右の列の「受けたことはない」をお選びください。[MA]

\*<sup>1</sup> この調査におけるパワーハラスメント(以下「パワハラ」という)とは、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たす行為」のこととします。

\*<sup>2</sup> この調査におけるセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という)とは、「職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害される行為」のこととします。

	会社の幹部(役員)	上司(役員以外)	部下	同僚	派遣元・出向元の従業員・役員	顧客・取引先(荷主・乗客)	その他	受けたことはない
(A) 暴行・傷害(身体的な攻撃)								
(B) 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)								
(C) 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)								
(D) 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)								
(E) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)								
(F) 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)								
(G) セクシュアルハラスメント(セクハラ)								
(H) その他								

Q49.あなたの勤務先において、ハラスメントに関する取組として実施しているものがあればお答えください(当てはまるもの全て)。[MA]

1. ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信
2. ハラスメント行為者に対する処罰等に関する就業規則等での規定
3. 従業員への研修の実施
4. 管理職への研修の実施
5. 相談窓口の設置
6. 相談者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知(マニュアルの作成、相談窓口担当者への研修、社内広報資料等への記載・配布等)
7. 相談したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発(就業規則等への文書への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等)
8. 産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師等)との連携(メンタルケアのための体制の整備)
9. その他
10. 特に取り組んでいない

11. わからない

Q50.あなたは運動習慣※がありますか。[SA]

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

\* 運動習慣の定義: 1回 30 分以上の運動(ウォーキングやジョギング、スポーツクラブや運動系サークル・スクールでの活動など意図的な身体活動)を週 2 回以上実施し、1 年以上継続していること。

1回 30 分以上できない回があつたり、週 2 回以上できない週があつたりする場合でも、ご自身で概ね条件を満たすと考えられる場合は、“運動習慣あり”とお考えください。

Q51.どのくらいの頻度で飲酒をしますか。(SA)

1. 飲まない	2. 月に 1 回以上	3. 週 1~2 日程度
4. 週 3~5 日程度	5. ほぼ毎日	

Q52.たばこは吸っていますか(電子たばこも含みます)。[SA]

1. 吸わない	2. やめた(過去に吸っていた)	3. 吸っている
---------	------------------	----------

Q53.あなたには、現在、配偶者はいますか。[SA]

なお、「配偶者」には、事実上夫婦として生活しているが、婚姻届を提出していない場合も含みます。

- |        |  |
|--------|--|
| 1. いる  |  |
| 2. いない |  |

Q54.何人暮らしですか(ご自身を含めてください)。[SA]

- |          |        |        |
|----------|--------|--------|
| 1. 1 人   | 2. 2 人 | 3. 3 人 |
| 4. 4 人以上 |        |        |

Q55.昨年度の 1 年間(2023 年 1 月～12 月)の、あなたの年間収入(税込み・公的年金含む)はどのくらいですか。[SA]

1. 100 万円未満	2. 100～199 万円	3. 200～299 万円	4. 300～399 万円
5. 400～499 万円	6. 500～599 万円	7. 600～699 万円	8. 700～799 万円
9. 800～899 万円	10. 900～999 万円	11. 1000～1249 万円	12. 1250～1499 万円
13. 1500～1999 万円	14. 2000 万円以上	15. 回答しない	

Q56. 2024 年に自動車運転の業務に対して導入された働き方改革(労働時間の上限規制等)によって、あなたの働き方はどう変化しましたか。[MA]

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1. 荷物を届けるまでのリードタイムが長くなった            |  |
| 2. 荷待ちの時間や荷役作業の時間が短くなった             |  |
| 3. 運転時間が短くなった                       |  |
| 4. 運転の合間に休憩をしやすくなった                 |  |
| 5. 勤務間のインターバルが長くなった                 |  |
| 6. 賃金が上がった(定期の昇給、最低賃金の改定以外)         |  |
| 7. 休暇(年次有給休暇その他会社独自の休暇を含む)をとりやすくなつた |  |

- 8. 再配達が少なくなった
- 9. その他
- 10. 特に変化していない
- 11. わからない

Q57.あなたは取引の中で、過去1年間に次のようなあなたが納得できない行為を受けたことがありますか。[MA]

- 1. 報酬の支払いが遅れた・期日に支払われなかつた
- 2. あらかじめ定めた報酬を減額された
- 3. 市価などと比較して著しく低い報酬を不当に定められた
- 4. 運送・配達の依頼を突然キャンセルされた
- 5. 発注者の都合で契約内容にないことをさせられた
- 6. 着荷主など発注者以外の都合で契約内容にないことをさせられた
- 7. 不当に協賛金などの金銭や、契約内容にない労務等を提供させられた
- 8. 発注者の都合で追加費用が発生したにもかかわらず、負担してもらえなかつた
- 9. 仕事を受ける前に報酬額を提示されない
- 10. 無理のある納期を求められた
- 11. その他の納得できない行為があつた
- 12. 特に受けたことはない

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。